

**Universidade de Lisboa**  
**Faculdade de Direito**



**PERSPECTIVAS DO TELETRABALHO NAS RELAÇÕES LABORAIS: AS  
IMPLICAÇÕES AOS DIREITOS E GARANTIAS DO TRABALHADOR**

**Renata dos Santos Pestana Hertel**

**Dissertação de Mestrado**

**Direito Laboral**

**2019**

**Universidade de Lisboa**

**Faculdade de Direito**



**PERSPECTIVAS DO TELETRABALHO NAS RELAÇÕES LABORAIS: AS  
IMPLICAÇÕES AOS DIREITOS E GARANTIAS DO TRABALHADOR**

**Renata dos Santos Pestana Hertel**

**Dissertação de Mestrado**

**Direito Laboral**

**Orientadora: Prof.<sup>a</sup> Doutora Maria do Rosário Palma Ramalho**

**2019**

## **AGRADECIMENTOS**

A Deus;

Ao meu querido marido que me apoiou em cada minuto dedicado a este estudo, que coloca as minhas prioridades na frente de suas próprias, que acredita em mim e está sempre ao meu lado. Meu eterno companheiro;

À minha menina Alice, que deixou de passear muitas vezes e ficou ao meu lado a todo tempo;

Aos meus pais, pela educação, pelas oportunidades, pelo apoio e por todos os princípios e valores que me enriquecem como pessoa

À Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa e em particular à Professora Doutora Maria do Rosário Palma Ramalho, por todo ensinamento e pela oportunidade e disponibilidade em ser minha orientadora.

## RESUMO

No contexto das consequentes crises econômicas, a sociedade se viu obrigada a criar importantes mecanismos de combate face à recessão. Tais mecanismos se conectam em diversas áreas, como no caso da flexibilização no Direito do Trabalho, trazendo uma nova realidade. Surge o teletrabalho como ferramenta flexibilização das regras tradicionais do trabalho, no que diz respeito primordialmente ao local da prestação do serviço e a utilização de tecnologias da informação e comunicação (TIC). A tecnologia fez com que surgissem novas fronteiras que vieram para transformar o mundo, representando marco importante, com grandes reflexos práticos na relação de trabalho e na sociedade, positivos e negativos. De fato, as normas laborais baseiam-se na necessidade de proteção do trabalhador, da dignidade, segurança e sua saúde, ao que esta nova forma de trabalhar colocou diversas questões em pauta, com a necessidade de reflexão do que se achava ser inalterável, nomeadamente no que diz respeito à concepção de que o trabalhador sempre estaria sujeito a um contrato típico de trabalho, a ser desempenhado em local fixo de seu empregadore adstrito às regras tradicionais de prestação do trabalho. Perante a nova realidade, o Direito do Trabalho se viu obrigado a se atualizar e regulamentar contratos atípicos de trabalho, ao passo que as entidades empresariais necessitaram se reestruturar por forma a se manterem vivas no mercado.

**Palavras-Chave:** teletrabalho, flexibilização, tecnologia, descentralização, privacidade.

## **ABSTRACT**

In the context of the ensuing economic crises, society was forced to create important mechanisms to combat the recession. These mechanisms are connected in several areas, as in the case of flexibilization in the Labor Law, bringing a new reality. Teleworking emerges as a tool to make the traditional rules of work more flexible, with respect to the place of service provision and the use of information and communication technologies (ICTs). Technology has given rise to new frontiers that have come to transform the world, representing important milestone, with great practical reflexes in the working relationship and in society, positive and negative. In fact, labor standards are based on the need for worker protection, dignity, safety and health, to which this new way of working has put several issues on the agenda, with the need to reflect on what was believed to be unchangeable, namely with regard to the conception that the worker would always be subject to a typical work contract, to be performed in a fixed place of his employer and attached to the traditional rules of work provision. Given the new reality, labor law was forced to update and regulate atypical contracts of work, while the business entities needed to be restructured in order to stay alive in the market.

**Key words:** telecommuting, flexibilization, technology, decentralization, privacy.

## ÍNDICE

INTRODUÇÃO .....	9
PARTE I – PANORAMA GERAL ACERCA DO TELETRABALHO .....	14
CAPÍTULO I – SURGIMENTO E EVOLUÇÃO DO TELETRABALHO .....	14
CAPÍTULO II - O TELETRABALHO COMO UM MEIO DE FLEXIBILIZAÇÃO DA RELAÇÃO LABORAL	18
CAPÍTULO III - DIREITO COMPARADO.....	24
3.1. Perspectivas iniciais do teletrabalho na União Europeia .....	24
3.1.2. O Acordo-Quadro Europeu sobre o teletrabalho .....	28
3.2. O teletrabalho no Direito Português .....	29
3.3. O teletrabalho no Direito Italiano .....	33
3.4. O teletrabalho no Direito Espanhol.....	34
3.5. O teletrabalho no Direito Brasileiro.....	36
PARTE II – A CONSTITUIÇÃO DO TELETRABALHO E SUAS IMPLICAÇÕES PRÁTICAS. PERSPECTIVAS FRENTE À REALIDADE DESTE CONTRATO.....	40
CAPÍTULO I - DELIMITAÇÃO CONCEITUAL DO TELETRABALHO .....	40
CAPÍTULO II - ESPECIFICIDADES DO CONTRATO DE TELETRABALHO.....	43
2.1. Os elementos imprescindíveis à composição do contrato de teletrabalho .....	43
2.2. Modalidades de teletrabalho .....	44
2.2.1. Teletrabalho Domiciliário .....	45
2.2.1.1. O Teletrabalho domiciliário <i>versus</i> trabalho no domicílio. ....	45
2.2.2. Teletrabalho Móvel .....	48

2.2.3. Teletrabalho em telecentros .....	49
2.2.4. Teletrabalho Transfronteiriço .....	50
2.3. Tipos de conexão do teletrabalho .....	51
CAPÍTULO III – TIPOLOGIAS DO TELETRABALHO .....	53
3.1. A subordinação Jurídica no contrato de teletrabalho .....	54
3.2. O teletrabalho como um prestador de serviços autônomos .....	60
3.3. A Parassubordinação no teletrabalho .....	61
CAPÍTULO IV – A REALIDADE DO TELETRABALHO E SUAS VANTAGENS E DESVANTAGENS ....	64
4.1. Vantagens e desvantagens do teletrabalho sob o ponto de vista do trabalhador .....	64
4.2. Vantagens e desvantagens do ponto de vista do empregador.....	66
4.3. Vantagens e desvantagens do teletrabalho sob o ponto de vista social .....	67
PARTE III - AS IMPLICAÇÕES PRÁTICAS DO TELETRABALHO .....	69
CAPÍTULO I – TEMPO DE TRABALHO E A TELEDISPONIBILIDADE .....	69
CAPÍTULO II – A PROTEÇÃO DA INTIMIDADE, A VIDA PRIVADA DO TRABALHADOR E A IGUALDADE DE TRATAMENTO .....	74
CAPÍTULO III – A PROTEÇÃO À SAÚDE E SEGURANÇA DO TELETRABALHADOR: ACIDENTE DE TRABALHO .....	80
CONCLUSÃO.....	85
BIBLIOGRAFIA CITADA .....	92

## **ABREVIATURAS**

AAFDL – Associação Académica da Faculdade de Direito de Lisboa

APODIT – Associação Portuguesa de Direito do Trabalho

Art. – Artigo

CC – Código Civil

CE – Comunidade Europeia

CEEP – Confederação Europeia das Empresas Públicas

CES – Confederação Europeia dos Sindicatos

Cfr. – Conferir

Cit – citada

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

CRP – Constituição da República Portuguesa

CT – Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro

DUDH – Declaração Universal dos Direitos Humanos

Ed.– Edição

ET – Estatuto de los Trabajadores

n.º./n.ºs. – Número / Números

OIT – Organização Internacional do Trabalho

ONU – Organização das Nações Unidas

p./ pp. – Página / Páginas

Proc. – processo

ss. – seguintes

TIC – Tecnologia da informação e comunicação

TJ – Tribunal de Justiça

TST – Tribunal Superior do Trabalho

UE – União Europeia

UNICE – União das Confederações da Indústria e dos Empregadores da Europa

Vol. – Volume



## INTRODUÇÃO

Não é de hoje que a sociedade vive em constante mutação, seja na esfera industrial, tecnológica, jurídica, medicinal e social. Com o avanço do tempo, tendências que eram consideradas fortes já se enfraqueceram, ideias que antes eram inimagináveis passaram a se concretizar, o pensamento evoluiu, a sociedade se encontra cada vez mais em um ritmo acelerado e de maior exigência face às suas próprias necessidades, bem como de acordo com a competitividade, que também progride conforme o desenvolvimento das relações comerciais.

Há muito tempo que esta evolução opera na sociedade, não apenas como efeito natural da humanidade, mas também a partir de circunstâncias que levaram e levam à necessidade de estudo e progressivo desenvolvimento por forma a se criar soluções mais eficazes. Desde os primórdios que problemas são colocados na rotina do homem, que os obrigam à busca pela evolução do pensamento e a constante tentativa de respostas capazes de promover uma maior qualidade de vida e até mesmo um enriquecimento da sociedade sob diversos aspectos.

Esta evolução se inicia desde a própria espécie humana, em que houve um aperfeiçoamento dos aspectos físicos e biológicos, remontando desde os *Australopitecos*, ancestral mais antigo do homem, passando pelo *Homo Sapiens*, com maiores habilidades, até os dias atuais. Com o desenvolvimento da sociedade como hoje é conhecida, outros aspectos também serviram de base para seu desenvolvimento, como no ramo da medicina, com constantes estudos e aperfeiçoamento de técnicas procedimentais, se apresentando crucial no desenvolvimento do homem, inclusive a partir da evolução do pensamento, como na área da psiquiatria, em que o tempo denotou a necessidade de novas técnicas de tratamento, em sentido totalmente oposto ao que se considerava ideal no passado.

Já no ramo da indústria, importantes acontecimentos levaram ao aprimoramento das relações. O crescente aumento de produtores acarretou, por consequência, em uma maior concorrência de mercado face à elevada oferta em contrapeso com a demanda social, gerando a necessidade da criação de novos procedimentos, recursos e estratégias. Esta concorrência gerada pela maior oferta leva a dois efeitos como meio de atração da clientela, isto é, a partir da redução do

preço ou pela maior qualificação do produto, por forma a que o produtor não tenha uma redução de receitas, sendo certo que este cenário permanece, e ao que tudo indica se perpetuará no tempo.

O aumento de produtores no mercado proporcionou para além dos efeitos inerentes à oferta, uma alavanca à criação de novas oportunidades de trabalho. Também há que se considerar o número crescente na demanda social, surgindo a necessidade de mais postos de trabalho dentro da mesma indústria, como nas produções em massa, impulsionada pelo sistema *fordiano*, posteriormente aperfeiçoado pelo *toyotismo*. A evolução constante da sociedade, atrelada às suas crises econômicas, faz com que produtores tenham constantemente que repensar suas estratégias, seja pelo aumento da concorrência, seja pela maior procura, de acordo com cada momento no tempo, além da necessidade de própria reinvenção, conforme a perda de interesse em determinado produto ou serviço.

Como não poderia ser diferente, o progresso das relações gerou forte impacto no âmbito jurídico, forçando reflexões e o aperfeiçoamento das normas de acordo com a época. Desde as primeiras criações normativas, que o mundo vem sofrendo alterações no modo de viver e pensar que culminam na necessidade de evolução do pensamento. Não se pode deixar de considerar momentos históricos que hoje são considerados perversos e sem qualquer brilhantismo, como a escravidão de povos, mecanismos de tortura, condições de trabalho completamente insalubres, que à época eram permitidos e que hoje não refletem a realidade, mas em verdade, são amplamente combatidos pela Lei.

Em todas as áreas do Direito, esta revolução da norma sempre se mostrou necessária e jamais deixará de existir, como o Direito Penal, designadamente a pena de morte que foi abolida em diversos países, a tipificação de novas condutas e a busca por um sistema prisional mais digno e mais eficaz no sentido de ressocialização; no Direito Civil, a partir do estreitamento das relações civis e novas formas de relação, como a regulamentação do casamento entre pessoas do mesmo sexo; no Direito Fiscal, pela busca de um sistema cada vez mais transparente e com menos zonas cinzentas ocasionadoras de fugas de tributação; no Direito Ambiental, pelo aumento dos desmatamentos por parte de agropecuaristas e constante crescimento da poluição provocada pelas indústrias. Relativamente ao Direito do Trabalho, não são poucos os momentos da história da

sociedade que ocasionaram a necessidade de aprimoramento da matéria frente a novas realidades de pensamento, bem como às mais variadas circunstâncias advindas da evolução humana, social, cultural, industrial e tecnológica.

Desde as primeiras formas de prestação de serviço, ainda que totalmente precárias e hoje consideradas ilícitas, até os dias atuais, o Direito do Trabalho enfrenta grandes desafios. A história denota diversos momentos cruciais para o desenvolvimento das linhas embrionárias que regem a matéria, servindo de base para o alcance da proteção do trabalhador e condições dignas de trabalho. A própria figura da hipossuficiência do trabalhador surge a partir de marcos importantes da sociedade, como perante as revoluções industriais, que ocasionou a abertura a uma era de aumento de mecanismos de proteção e maior grau de imposição legal, revelando momentos importantes à nova realidade do trabalhador.

Esta constante evolução sempre esteve alinhada com o desenvolvimento do homem e seu pensamento. Cada vez mais ideias relativas ao trabalho foram se aperfeiçoando em um sentido mais humano, perdendo força a concepção de que o trabalhador estaria associado a uma mercadoria ou classe desprivilegiada, ou até mesmo pelo raciocínio do ponto de vista econômico, designadamente a partir do momento em que se percebeu que aquele que é escravizado não consome, apenas produz ao seu senhorio, sem levar em conta que poderia produzir e ainda perfazer um ganho por forma a utilizá-lo em benefício da sociedade, e, inclusive, do próprio senhorio.

A evolução do mundo, atrelada às realidades econômicas que constantemente se alteram, traz consigo outras maneiras de pensar, não apenas no sentido de proteção do trabalhador na sua forma clássica, mas também incluindo flexibilizações como mecanismo de combate frente às novas situações colocadas em causa. Isto na prática se observa em meio às crises econômicas já enfrentadas pela Europa e que levaram a altos índices de desemprego, sendo que, com o objetivo de amenizar seus impactos, foram considerados e regulamentados os contratos de trabalho atípicos, que embora considerados por muitos como precários e de fácil desvinculação laboral, por outros, são instrumentos de solução para o momento, como por exemplo, o contrato a termo.

A flexibilização do Direito do Trabalho também sofreu impacto a partir do momento em que a sociedade foi atingida pela evolução da tecnologia, informação e

comunicação (TIC), com o desenvolvimento da Sociedade da Informação nas três últimas décadas, em especial a partir dos anos 2000, surgindo novas fronteiras informáticas e a concepção de tecnologias que vieram para transformar o mundo. A TIC representou um marco importante na sociedade, como também com seus efeitos práticos na relação de trabalho, fazendo surgir novos desafios e a necessidade de se pensar face à nova realidade.

Neste contexto tecnológico, importante impacto no Direito do Trabalho se deu com as primeiras regulamentações acerca do trabalho à distância, nomeadamente com o teletrabalho, modelo em que o aperfeiçoamento da tecnologia e comunicação se mostrou crucial, eis se tratar de elemento taxativo à sua caracterização. Esta nova forma de trabalhar colocou diversas questões em causa, com a necessidade de reflexão daquilo que antes poderia ser considerado como imutável, como a ideia de que o trabalhador sempre estaria sujeito a um contrato típico de trabalho, exercido nas instalações de seu empregador, respeitando as regras tradicionais de prestação do trabalho.

De forma geral, busca-se compreender o momento histórico em que o teletrabalho ganhou força, as características essenciais à sua execução e o amparo legislativo em Portugal especificamente, com breve elucidação acerca deste tipo contratual em outros países. Mais, o presente estudo aponta para a importante reflexão quanto aos impactos práticos deste contrato e como acabam por afetar, positivamente e até mesmo de forma negativa, não somente às partes envolvidas, mas também à sociedade. Desta forma, em virtude das características do teletrabalho, foi considerada a relevância da separação entre a vida profissional e a privada do trabalhador, sua saúde e segurança, inclusive no âmbito do acidente de trabalho.

Muito se discute acerca deste contrato atípico, em especial no que diz respeito a uma flexibilização sem que se tenha violação de garantias fundamentais. O teletrabalho não se apresenta apenas como consequência do avanço tecnológico, mas carrega consigo seus próprios reflexos oriundos de sua característica marcante no que diz respeito à descentralização da prestação do serviço, sendo importante a constante busca de respostas às questões que se apresentam, procurando contextualizar o tema mediante a consulta à legislação, com a apreciação de diversas doutrinas conceituadas pelo Direito do Trabalho.

O presente estudo objetiva a reflexão da realidade proporcionada pelo teletrabalho, os desafios do exercício do poder patronal não obstante a ausência de controle presencial, e a importância na adoção de estratégias que incentivem a abertura do mercado de trabalho com a utilização desta *nova* concepção laboral, que, certamente, traz vantagens consideráveis ao contexto organizacional.

## **PARTE I – PANORAMA GERAL ACERCA DO TELETRABALHO**

### **CAPÍTULO I – SURGIMENTO E EVOLUÇÃO DO TELETRABALHO**

Durante a década de 70, a crise econômica enfrentada fez com que modelos de negócio e formas de contratação fossem repensadas. Grandes e pequenas empresas passaram a focar parte de seu tempo na contingência de gastos. O cenário da crise surge no momento em que há uma recessão da economia face à crise petrolífera instalada.

Frente à natureza não renovável do petróleo, bem como sua força indiscutível como matéria prima de diversos produtos, países produtores, se utilizando desta característica, acabaram por elevar seu preço, fazendo com que uma crise se instalasse em 1970. Atrelada à característica do produto, diversos conflitos políticos fizeram com que o preço do barril chegasse a quadruplicar, surpreendendo a todos os seus compradores, que enfrentaram recessões.

Neste contexto, a necessidade de redução de gastos de diversas naturezas passou a ser preocupação frequente das empresas, que necessitaram criar formas de reduzir seu custo de produção por forma a impulsionar maior lucro, a fazer frente à competitividade do mercado, gerando a necessidade de se adaptarem a novas formas organizacionais para que fosse possível maior êxito econômico.

A necessidade de obtenção de êxito econômico empresarial fez com que as empresas passassem a enxergar a tecnologia como forma de solução para crise, gerando grande impacto, tanto na vida social, quanto no aspecto econômico. Com o desenvolvimento global, passou-se a pensar melhor em novas iniciativas que atrelassem a utilização de tecnologia com vistas à redução de custos e maior obtenção de lucro.

Em meio ao cenário de crise, o teletrabalho surgiu como resultado da conjugação do desenvolvimento tecnológico, mais concretamente informática e telecomunicação (TIC), e a busca por novas formas de trabalho que acarretassem na redução de custos, ao mesmo tempo em que proporcionassem uma maior competitividade entre as empresas.

Na medida em que as empresas necessitaram recorrer ao desenvolvimento de novas formas de trabalho, inevitavelmente se alterou o plano social, dada a hipossuficiência dos trabalhadores que acabou por tornarem aceites formas de contratação atípicas, gerando, por consequência, uma flexibilização da relação de trabalho, uma inovação frente a um sistema vertical de produção.<sup>1</sup>

Conforme ensina MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, a partir da década de 70, com a instauração da crise petrolífera, passou-se a ter uma alteração na “*crença na sustentabilidade económica do sistema laboral protectorio pelos empregadores e pelas empresas*”. Isso porque, o aperfeiçoamento das condições dos trabalhadores subordinados criou, por consequência, maiores encargos aos seus empregadores, assumindo despesas cada vez mais elevadas advindas dos contratos laborais, como pagamento de férias e gratificação natalina, bem como em relação ao sistema da segurança social e acidentes de trabalho.

Esta dinamização na proteção do trabalhador pressupõe a existência de um sistema económico pleno e com capacidade de crescimento, o que há tempos já não ocorre, mas em verdade a proliferação de crises económicas e cenários de instabilidade. Neste contexto, entes empregadores passaram a articular meios de redução de seus gastos recorrendo às formas atípicas de contratação de trabalhadores, diminuição da mão de obra e a redução do quadro efetivo das empresas, utilizando-se da terceirização de atividades ou da contratação de trabalhadores independentes, derrubando assim o *mito da sustentabilidade económica do regime laboral protectorio*.<sup>2</sup>

O modelo fordiano de produção, desenvolvido por HENRY FORD no ano de 1914, como mecanismo de desenvolvimento de um mercado em larga escala para automóveis, aperfeiçoou sua linha de montagem representando uma produção mais acelerada frente a um consumo em massa. Com a entrada de investidores japoneses no mercado de automóveis, atrelado à crise do petróleo, que representou significativa queda na produção, o sistema fordiano enfrentou uma baixa, com início de alterações de seus paradigmas, produções mais enxutas e flexíveis, passando a se basear no sistema *Toyota* de Produção.

---

<sup>1</sup> Neste sentido, PATRÍCIA PINTO RODRIGUES, *O teletrabalho: Enquadramento Jus-Laboral*, in Estudos de Direito do Trabalho, Coimbra, 2011, pp. 89-164 (91-93).

<sup>2</sup> Cfr. MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte I, Dogmática Geral*, 4ª Ed., Almedina, Coimbra, 2015, p. 73-74.

No contexto da verticalização do sistema fordiano, impera a produção em um único espaço físico, sendo certo de que o seu tamanho possui relação direta com a produtividade. Por outro lado, no toyotismo está presente a horizontalidade, reduzindo o espaço físico necessário para a produção e armazenagem, de acordo com o binômio necessidade e produção, em que há uma personalização de acordo com a demanda exigida pelos consumidores.<sup>3</sup>

O constante desenvolvimento de tecnologias de produção, informática e comunicação permite a maior personalização produtiva, sem que haja um estoque parado, mas sem deixar de lado a velocidade de produção capaz de gerar lucro e concorrência no mercado.

Neste sentido, *“o fluxo produtivo começa a ser modelado em função do ritmo de procura, bem como das especificações de cada indivíduo, a teor do sistema da lean production”*.<sup>4</sup> Nesta nova perspectiva do mercado de trabalho, ganham espaço as mulheres, estudantes e trabalhadores especializados, assumindo a era dos trabalhadores atípicos, sendo a vez dos sindicatos perderem força, dada a *“capacidade negocial que dispensa à representação sindical”*.<sup>5</sup>

Conforme pontua ALAIN SUPIOT, *“a dimensão nova, quanto ao seu alcance, é incontestavelmente a incerteza que rodeia as situações económicas de mercado, de produção e de trabalho, devido à rápida evolução dos mercados, à variabilidade e diversidade da procura, e à inovação contínua de processos e produtos”*.<sup>6</sup>

Efetivamente, a nova realidade de mercado, em que há cada vez mais concorrência a partir de diversas tecnologias e diversas fontes de investimentos, impulsiona a horizontalização e a quebra de barreiras transfronteiriças da atividade

---

<sup>3</sup> JOSÉ ANTONIO DALLEGRAVE NETO, *Direito do trabalho contemporâneo: flexibilização e efetividade*, Ltr, São Paulo, 2003, p.11.

A partir da década de 70 há uma evolução tecnológica que impulsiona o crescimento do quarto setor da economia (setor da informática). Objetivando a competitividade, essas empresas são menores, mais ágeis, e que *“concentram-se no core do seu negócio, recorrendo a serviços externos para as funções auxiliares (é a disseminação do out sourcing), e adoptam formas de organização interna mais flexíveis e menos verticalizadas”*. MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte I, Dogmática Geral*, 4ª Ed., Almedina, Coimbra, 2015, p. 71-72.

<sup>4</sup> ANTÓNIO NUNES DE CARVALHO, *Ainda sobre a Crise do Direito do Trabalho*, in II Congresso Nacional de Direito do Trabalho, Almedina, Coimbra, 1999, p. 47-79 (p. 60).

<sup>5</sup> MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte I*, cit., p. 68.

<sup>6</sup> ALAIN SUPIOT, *Transformações do Trabalho e futuro do Direito do Trabalho na Europa*, Coimbra Editora, 2003, p. 283.



empresarial, possibilitando a prestação do serviço em qualquer local, independente da condição geográfica, o que trouxe reflexos a nível da legislação laboral.

Durante a crise da década de 70, coube ao direito acompanhar a evolução relativamente à organização empresarial e suas tentativas de diminuição do impacto da crise gerada, surgindo neste contexto o teletrabalho.<sup>7</sup> JACK NILLES, cientista norte americano considerado o *pai* do teletrabalho, foi quem considerou a possibilidade de diminuição do deslocamento entre casa e trabalho, reduzindo a utilização de combustível, essencial para contenção da crise petrolífera, poluição do ar, queda de custos e ampliação do mercado de trabalho. A partir do pensamento desenvolvido pelo físico – *telecommuting*, a expectativa estava na aproximação do trabalho no domicílio do trabalhador, o que se denota que o teletrabalho domiciliário foi ponto de partida neste tipo de contrato, em que pese outras modalidades surgirem posteriormente.

JACK NILLES desenvolveu seus primeiros projetos na década de 70, mas que não se mostraram atraentes às entidades empresariais, tendo melhor avanço a partir da década de 90, com o desenvolvimento da internet e a abertura de uma nova realidade, a conexão entre pessoas geograficamente afastadas, despertando interesse tanto no setor privado, quanto público.<sup>8</sup>

Sob a perspectiva organizacional das entidades empregadoras, no que concerne à redução de gastos e melhor gestão a partir da reorganização interna de seu sistema de produção, o teletrabalho desenvolveu-se com a inclinação para a especialização em relação ao seu produto final, pela conjugação de um trabalho

---

<sup>7</sup> Grandes foram os reflexos na *estruturação típica dos vínculos laborais* em decorrência das várias crises econômicas, em especial a crise petrolífera da década de 70, que fez com que a *base da evolução do Direito do Trabalho* se modificasse no sentido de maior flexibilização, *em oposição à tendência garantística que o caracterizara nas décadas anteriores*. Cfr. MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Teletrabalho: reflexões sobre uma projecção da sociedade da informação no mundo do trabalho*, in *Direito da Sociedade da Informação*, Vol. V, Coimbra Editora, 2004, pp. 185-202 (188).

<sup>8</sup> Com formação na área da ciência aeroespacial, JACK NILLES, em 1971, no cargo de Secretário do Comitê de Investigação da Aerospace Corporation – Califórnia, desenhava aviões para a Força Aérea norte americana e para a NASA, quando teve seus primeiros pensamentos de como desenvolver meios de diversificação quanto à relação casa-trabalho dos trabalhadores. Preocupado com problemas cotidianos quanto à mobilidade da população, em seu trabalho como desenhista de aviões foi atribuída a missão de estudar as variadas formas de locomoção para a atividade do setor civil, momento em que apresentou suas ideias iniciais sobre o teletrabalho, em que pese não terem tido atenção por parte da Aerospace. JACK NILLES, acreditando na importância e capacidade de desenvolvimento do teletrabalho passou a ocupar o cargo de Diretor de Desenvolvimento de Programas Interdisciplinares, na Universidade do Sul da Califórnia, recebendo maior apoio para seus estudos. Entre suas obras, vale destacar *Making the Telecommuting Happen. A guide for telemanagers and telecommuters*, de 1994; *Fazendo do Teletrabalho uma Realidade*, de 1997; *Managing Telework. Strategies for managing the virtual workforce*, de 1998.

prestado com a utilização de meios informáticos que permitem o controle da atividade laboral, e que ao mesmo tempo dispensa a presença física dos trabalhadores dentro das instalações empresariais.

Como nova forma de trabalho iniciada em meados de 1970, sendo aprofundado na década de 90, o teletrabalho, no que diz respeito à sua capacidade de comunicação à distância, mesmo como um tema que pode não considerado novo<sup>9</sup>, apresenta diversos desafios inerentes à sua constante transformação e aumento de sua utilização de acordo com o desenvolvimento, em especial informático, capacitando pessoas para o desenvolvimento de sua atividade de forma diversa da tradicional, mas que apresenta uma flexibilidade interessante, tanto do ponto de vista do empregado, quanto empregador.

## **CAPÍTULO II - O TELETRABALHO COMO UM MEIO DE FLEXIBILIZAÇÃO DA RELAÇÃO LABORAL**

Conforme a história denota, a relação de trabalho passou por diversas transformações, desde períodos em que a contraprestação do trabalho se dava por meio de produtos, fases mais tenebrosas como a escravidão de povos, até os dias atuais, que se verifica um crescente aumento de políticas de proteção ao trabalhador, em que pese ainda existam mazelas do sistema. A figura do trabalhador, em especial em momentos da humanidade anteriores ao surgimento de ideias ligadas à proteção coletiva, sempre foi extremamente desvalorizada e desamparada, colocando o indivíduo em situação hipossuficiente e que muitas vezes representava um total descaso ao trabalhador.<sup>10</sup>

---

<sup>9</sup> Há registros acerca do que ocorreu no ano de 1857, quando JOHN EDGARD THOMPSON, presidente da Pennsylvania Railroad, Estados Unidos, implementou um sistema de telégrafo para o gerenciamento de divisões remotas, considerado como marco inicial da utilização de mecanismos de comunicação em favor do trabalho descentralizado.

<sup>10</sup> A proteção do trabalhador advinda do Direito do Trabalho possui sua razão de ser, levando-se em conta a sua hipossuficiência quando da negociação laboral. Conforme pontua MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *“é na falta de poder económico do trabalhador que radica o reconhecimento tradicional da sua liberdade negocial. (...) Assim, a tutela especial de um dos contraentes (no caso, o trabalhador) só pode justificar-se pelo reconhecimento de que à sua igualdade formal perante o outro contratante (no caso, o empregador) corresponde uma inferioridade substancial; ora, esta inferioridade é, antes de mais, uma inferioridade económica”*. Porém, de acordo com o que assinala a Autora, não houve avaliações periódicas da necessidade e cabimento quanto à proteção integral do trabalhador, no sentido de adaptação das leis laborais em consonância com a economia, como exemplo o crescente número de trabalhadores dependentes em relação aquando as primeiras normas laborais, bem como os custos imputados ao Estado e empregadores. Deste modo, a quebra da rigidez do sistema laboral começa a surtir efeito no sentido de maior flexibilidade de acordo

Em que pese ter iniciado o trabalho subordinado como hoje se conhece a partir do século XVIII, durante a revolução industrial, foi no século XIX que o tema inerente ao trabalho se regularizou e ganhou intensidade para que se concretizasse como uma nova área do universo jurídico. Anteriormente ao seu surgimento, cabia ao Código Civil, e nunca de maneira muito alargada, tratar do tema, como ocorreu com o Código de Napoleão, com apenas dois artigos, e o Código Civil italiano de 1865, que se referia de forma breve acerca da prestação subordinada de trabalho como modalidade da locação de obra, ou por meio de normas esparsas, mas com aplicação limitada a determinadas categorias de trabalhadores mais desfavoráveis.<sup>11</sup>

O Direito do Trabalho surge como necessidade de melhores condições aos trabalhadores, atrelada à necessidade de um poder regulamentador que possuísse força de cumprimento quanto aos direitos dos empregados, exigindo melhores condições, tais como tempo de duração, segurança, higiene e acidentes de trabalho.<sup>12</sup> Ainda durante o período inaugural da industrialização em massa, o marxismo se apresentou como meio de combate à exploração do trabalho, criando-se dois grandes grupos, dos trabalhadores e dos capitalistas, em que o primeiro utiliza de sua própria força para que outra pessoa, aquele que está a tomar o serviço, se beneficie e enriqueça a partir do esforço alheio, ou seja, a ampliação de ganhos dos capitalistas, considerados aqueles que, de fato, estão a lucrar com o

---

com a perspectiva econômica e novas realidades. Conforme destaca a Autora, “*perante este quadro, não admira também que esta fase do Direito Laboral seja habitualmente reconhecida como a fase da sua crise, já que as medidas de flexibilização e o processo de desregulamentação põem em causa o princípio da proteção do trabalhador, e este princípio é considerado tradicionalmente como o valor fundamental geral e suficiente do Direito do Trabalho*”. Cfr. MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Direito do Trabalho e Economia – Breve Apontamento*, in Estudos Jurídicos e Económicos em Homenagem ao Prof. Doutor António de Sousa Franco, Vol. III, Coimbra Editora, 2006, pp. 33-46 (35-36, 43, respectivamente).

<sup>11</sup> Cfr. MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte I*, cit., pp. 45-49. Conforme ensina a Autora, o Direito do Trabalho pode ser considerado como um ramo jovem do Direito, com seu desenvolvimento inicial datado entre o início do século XX e o final da Primeira Guerra Mundial, sendo que o tempo transcorrido entre a expansão do trabalho fabril e a preocupação com sua regulamentação se deu ao *princípio geral de não ingerência do Estado na regulação dos vínculos jurídicos privados, em nome dos axiomas da liberdade e da igualdade dos entes jurídicos privados, proclamados com a revolução francesa*. Durante o período de desenvolvimento acentuado do trabalho fabril por meio da forte industrialização e migração de pessoas para centros industriais, crescem ao mesmo tempo os abusos dos empregadores, fazendo com que as condições de vida dos empregados sofram deteriorações, denotando a fraqueza do *dogma da liberdade contratual* em relação a quem possui poder econômico elevado.

<sup>12</sup> “*A defesa do trabalhador em razão, em regra, da hipossuficiência desenvolvida na relação contratual com o empregador, prevalece como forma de representação da intervenção do Estado, para assegurar o equilíbrio das relações sociais, em verdadeiro respeito ao princípio da igualdade*”. Cfr. histórico evolutivo da proteção do trabalhador, CLAUDIO JOSÉ LANGROIVA PEREIRA, *Globalização econômica e direitos fundamentais, em face dos conceitos de flexissegurança*, in *Análise Contemporânea do Direito em face da Globalização e da Crise Econômica*, II Congresso Internacional de Direito (Brasil-Europa), Almedina, Coimbra, 2010, pp. 45-66 (56-58).

exercício da atividade, às custas dos trabalhadores, designados como proletariados inseridos em um sistema injusto.

A teoria de MARX releva a necessidade da união de forças por parte dos trabalhadores com fim de combate à luta de classes, em que são explorados em nome de apenas um único ente, o senhor capitalista, bem como pela força ao associativismo sindical, este com a iniciativa de dar maior ênfase à figura do operário e dar força na luta de condições de trabalho dentro da perspectiva da fraqueza negocial em relação aos contratos de trabalho.

Neste contexto, o Direito do Trabalho foi regulamentado a partir da ideia do trabalhador como a parte mais fraca da relação laboral, como também mecanismo de intervenção imperativa, único meio de imposição coercitiva efetiva em relação à liberdade do empregador quanto ao conteúdo do contrato de trabalho.<sup>13-14</sup>

A história da humanidade no que diz respeito às relações de trabalho denota, de fato, a necessidade de proteção do trabalhador, que por diversos momentos no tempo foi submetido a regimes violadores da dignidade, segurança e

---

<sup>13</sup> Cfr. MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte I*, cit., pp. 57-59. Conforme a Autora, duas foram as consequências dogmáticas a partir da ideia de proteção do trabalhador e meio coercivo de cumprimento das normas por parte dos empregadores quanto ao conteúdo de seus contratos de trabalho, atinente no *dogma da igualdade dos entes jurídicos privados*, pela compensação da inferioridade material dos trabalhadores frente ao poder empregador, e o *dogma da liberdade contratual*, em que a imperatividade das normas no vínculo privado evidencia que tal liberdade é *ilusória* nos casos em que há grande desequilíbrio econômico. Este fenômeno a Autora define que o Direito do Trabalho se trata de *um ramo jurídico finalisticamente determinado*, com o *objetivo de tutela dos trabalhadores subordinados*.

<sup>14</sup> Nos termos de BERNARDO DA GAMA LOBO XAVIER, *“o Direito do Trabalho é animado por um objectivo fundamental – a proteção ao trabalho e ao trabalhador –, que se desenvolve de acordo com três princípios dominantes”,* quais sejam, *“trabalho como um bem indissociável do trabalhador, e, portanto, com especificidade relativamente aos bens meramente económicos”,* de modo que o trabalho não se apresenta como mero objeto passível de alienação, mas há que se unificar a figura do trabalhador, sua capacidade ao trabalho e seu trabalho em si. Conforme explica o Autor, o Direito do Trabalho apresenta o papel de diminuir a diferença existente entre trabalhador e sua entidade empregadora, com o objetivo de tornar o primeiro parte integrante do segundo, e não apenas alguém a prestar o trabalho dentro de uma cadeia produtiva. Como segundo ponto, *“o Direito do Trabalho pretende realizar uma igualdade substancial (não apenas formal) entre os contraentes”,* ao que, desta forma, se garanta a igualdade prática entre figuras inversas e com poderes distintos, sendo o trabalhador a parte hipossuficiente da relação e que necessita do amparo legal frente ao poder empregatício, por meio de garantias ao trabalhador que não podem ser sufragadas sequer pela vontade mútua das partes. Assim, *“há normas de interesse e ordem pública que têm de valer para assegurar determinados valores, que o legislador considera fundamentais, impondo-se, portanto, à vontade das partes e diminuindo a sua liberdade de estipulação”.* O terceiro ponto dominante com vistas a garantir a proteção do trabalhador e do trabalho está no princípio da autonomia coletiva, em que, *“o Direito do Trabalho estimula a auto-organização (em sindicatos e associações) e a auto-regulação dos interesses por parte dos grupos contrapostos (de trabalhadores e empregadores), os quais, inclusivamente, podem criar normas jurídicas aplicáveis aos sectores económicos e profissionais”,* ao que, o Estado permite uma regulamentação de acordo com os interesses de cada categoria e que possuem legitimidade para defender os indivíduos, que não teriam a mesma força negocial de modo isolado. Cfr. BERNARDO DA GAMA LOBO XAVIER, *Manual de Direito do Trabalho*, 3ª Ed., Revista e Atualizada, Letras e Conceitos ed., Lisboa, 2018, pp. 58-63.

saúde do mesmo.<sup>15</sup> Porém, esta busca pela proteção máxima carrega consigo o ônus financeiro ao empregador, que, também pelo cenário histórico, nem sempre foi estável ou favorável, desencadeando a necessidade de flexibilização das normas laborais de modo a encontrar um denominador comum entre a garantia do empregado e a sustentabilidade econômica da empresa face aos seus encargos.<sup>16</sup>

Não são poucos os fatores que imputaram a necessidade da busca por regras menos rígidas no âmbito do Direito do trabalho, fazendo com que adaptações fossem realizadas face às novas circunstâncias econômicas ao longo do tempo e que não estavam presentes quando da criação das primeiras normas laborais.<sup>17</sup> Desta forma, e como não ocorre de maneira diversa com outros ramos do Direito, cabe ao longo da história uma atualização do sistema laboral, levando-se em conta a nova perspectiva mundial, bem como as necessidades e os benefícios oriundos da evolução.<sup>18-19</sup>

---

<sup>15</sup> Conforme ensina MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, a essência do Direito do Trabalho, seu *código genético*, está ligada ao seu engajamento protecionista, compensando a hipossuficiência do trabalhador face ao poder patronal, que sempre colocou seus interesses à frente das próprias garantias de seus empregados, sendo este sentido protecionista impulsionador o reconhecimento do princípio da proteção do trabalhador como valoração axiológica fundamentalmente geral do Direito do Trabalho, sendo por muito tempo um de seus pilares fundamentais. Cfr. MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Modernizar o Direito do Trabalho para o Século XXI; Notas breves sobre o Livro Verde da Comissão Europeia, de 22 de novembro de 2006, e o sobre os desafios da flexissegurança*, in Estudos em homenagem ao Prof. Doutor Martim de Albuquerque, Vol. II, Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa, 2010, pp. 443-456 (445).

<sup>16</sup> Neste sentido, ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES clarifica que o “*crescimento e o emprego dependem directamente da flexibilidade do Mercado de trabalho. (...) sendo que, considera-se flexibilidade a “maior ou menor facilidade de ajustamento do modo de utilização da força de trabalho oferecida no Mercado às necessidades efectivas de trabalho que a produção de bens e serviços determina”*”. Cfr. ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, *Um Rumo para as Leis Laborais*, Almedina, Coimbra, 2002, p. 8.

<sup>17</sup> Para MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, os fatores extrajurídicos que haviam servido de base para o desenvolvimento do Direito do trabalho se alteraram, em especial quanto à *relativa uniformidade da categoria dos trabalhadores subordinados*, dado o sentimento de incapacidade de autoregulação e independência sindical; *grande empresa do sector secundário da economia como unidade modelar*, em que há hoje o desenvolvimento de empresas menores, mas que trabalham de forma especializada e no núcleo de sua produção, atribuindo a outras entidades as funções de meio; e, por fim, *a crença na sustentabilidade económica do sistema laboral protectorio*, em que não há hoje uma economia constante e progressista para que se atinja este ideal. Para aprofundamento dos elementos diversificadores dos pressupostos de desenvolvimento do Direito do Trabalho, cfr. MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte I*, cit., pp. 66-74.

<sup>18</sup> Para NELSON MANNRICH, *Trabalho autónomo, subordinado e parasubordinado: crise de paradigma*, in Estudos de Direito do Trabalho, Parte II, Nova Causa Edições Jurídicas, Vila Nova de Famalicão, 2017, pp. 315-348 (322), “*o Direito do Trabalho acabou se estruturando sobre um modelo de empresa e de relações de trabalho que já não existem mais, sendo certo que são distintas a realidade sócio-económica atual e aquela que serviu de paradigma para produzir a regulação trabalhista, de cunho protecionista-paternalista, que ainda hoje se insiste em manter. (...) O Direito do Trabalho não pode desprezar as novas formas de produção e de organização e funcionamento do mercado de trabalho, sem prejuízo do tradicional papel de proteção ao trabalhador*”.

<sup>19</sup> Conforme já ensinava SALVADOR DEL REY GUANTER, o aparecimento de novas tecnologias telemáticas e comunicativas imprimiu a necessidade de inovação do conjunto normativo aplicável, mas não em relação à

Em que pese o movimento de flexibilização nas relações laborais seja de extrema importância, há que se ter em conta todo o universo envolvido na matéria, isto é, a flexibilização das normas laborais deve ser acompanhada dos desenvolvimentos sociais, políticos e econômicos, sem deixar de observar as garantias já consolidadas ao trabalhador, por forma a não colocar em risco os princípios basilares do Direito, como a dignidade da pessoa humana, saúde e proteção do trabalhador, associados aos princípios da razoabilidade, lealdade e necessidade, além dos princípios específicos do Direito do trabalho.<sup>20-21</sup>

Efetivamente, há que se considerar que o Direito do Trabalho já não se mostra intacto quando comparado com suas primeiras disposições. Sendo certo que a crise decorrida nos anos 70 teve grande influência para o movimento da flexibilização, MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO explica que duas foram as áreas que sofreram maior impacto, quais sejam, a tipologia dos vínculos laborais e o regime jurídico do vínculo laboral.

A flexibilização na tipologia dos vínculos laborais (flexibilização externa) vêm se apresentando desde os anos 80, com a regulamentação de outros tipos contratuais diversos do contrato típico de trabalho, como é o caso do próprio teletrabalho, contrato a termo, a tempo parcial e temporário, que passaram a ter disposição específica na lei.

---

Constituição do Estado, por esta ter sido formulada em parâmetros abstratos, disposta a resistir à revolução das realidades que regulam um período acentuado de tempo. Cfr. SALVADOR DEL REY GUANTER, *Relaciones laborales y nuevas tecnologías: reflexiones introductorias*, in *Relaciones Laborales y Nuevas Tecnologías*, La Ley Ed., Madrid, 2005, pp. 1-8 (5).

<sup>20</sup> Como refere MAURÍCIO GODINHO DELGADO, *Curso de Direito do Trabalho*, 16ª Ed., LTR, São Paulo, 2017, p. 213, os princípios específicos do Direito do trabalho formam o núcleo justralhista basilar, mas que não são confrontados com os princípios jurídicos gerais, externos ao ramo jurídico especializado, ao passo que ambos seguem juntos.

Neste sentido, “a verdade, porém, é que se o Direito do Trabalho não pode ficar parado no tempo, e não só deve reflectir como nalguns casos mesmo antecipar as modificações e os desafios a nível económico e social que a época chamada globalização trouxe, não é menos certo que nem a Economia é um fim em si, nem é aceitável que os valores sociais, cívicos e políticos que caracterizam uma sociedade democrática moderna tenham de ser sacrificados à lógica e às exigências dos poderes económicos”. ANTÓNIO GARCIA PEREIRA, *O futuro do direito do trabalho ou o futuro direito do trabalho*, in *Cadernos Sociedade e Trabalho: Trabalho e Relações Laborais*, nº. 1, Celta Editora, Oeiras, 2001, pp. 39-45 (42-43).

<sup>21</sup> Neste sentido, “indubitável que a evolução das formas de organização económica e das modalidades da vida profissional tendem a pôr em causa o modelo de referência do direito do trabalho dito “clássico”. Mas isso não significa que as necessidades de protecção e de compensação em muitas situações de trabalho se tenham tornado absolutas. Essas necessidades continuam muito actuais, ainda que sob outras formas e modalidades”. Cfr. ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, *Dos novos horizontes do Direito do Trabalho ou a mobilidade de suas fronteiras (alguma reflexões introdutórias)*, in *VIII Congresso Nacional de Direito do Trabalho*, Almedina, Coimbra, 2016, pp. 23-29 (26).

Relativamente à flexibilização do regime jurídico do vínculo laboral (flexibilização interna), se apresenta inserida no próprio contrato de trabalho típico, em que “*vem-se assistindo a uma alteração na fisionomia típica do sistema laboral, que se traduz no aligeiramento de algumas garantias tradicionais dos trabalhadores subordinados e na maleabilização do regime jurídico do contrato de trabalho*”.<sup>22</sup>

Nesse sentido, tem-se que a flexibilização se apresenta como mecanismo dos empregadores suportarem a instabilidade econômica, que faz com que a economia fique estagnada, gerando insegurança às entidades patronais e o aumento do desemprego. Contudo, verdade é que a flexibilização não pode servir de base para a quebra de garantias importantes ao trabalhador, pelo que tem sido adotada a *flexissegurança*, baseada no desenvolvimento de políticas de proteção ao empregado frente aos possíveis prejuízos da flexibilização, sendo certo que a tecnologia serviu de meio propulsor à aplicação deste movimento nas relações de trabalho.<sup>23</sup>

Referente à flexissegurança, não se pode deixar de destacar sua importância nos debates da Comissão Europeia quanto ao Livro Verde que recebeu o título de *Modernizar o direito do trabalho para enfrentar os desafios do século XXI*, publicado em 22 de novembro de 2006, desenvolvido sob a ótica dos pilares da tutela do trabalhador por meio de seu caráter protecionista e sua rigidez, com uma vertente unilateral, em contraponto à evolução da sociedade e sua reflexão nas relações laborais, no sentido de flexibilização, pelo reconhecimento de excessos face à progressão da economia e modelos empresariais, focado em duas grandes áreas, a *flexibilização externa*, entendida a partir dos modelos de contrato de

---

<sup>22</sup> Cfr. MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte I*, cit., p. 74-79. Ressalta-se que, conforme explica a Autora, muito se fala acerca da tendência de desregulamentação do Direito do Trabalho em paralelo à flexibilização, porém tal tendência, em verdade, não possui autonomia, mas trata-se de um dos *modus operandi* da própria flexibilização. Conforme ensina BERNARDO DA GAMA LOBO XAVIER, *Manual de Direito do Trabalho*, 3ª Ed., cit., pp. 69-70, a desregulamentação do Direito do Trabalho acarreta na supressão da força imperativa das leis, passando-se a dar maior poder às convenções coletivas, de modo a criar maior especificidade das normas, a partir da regulamentação nas mãos daqueles que efetivamente estão no núcleo da questão, de um lado o ente empregador, e do outro o sindicato que representa determinada categoria de trabalhadores.

<sup>23</sup> No entendimento de PATRÍCIA PINTO RODRIGUES, *O teletrabalho: Enquadramento Jus-Laboral*, cit., p. 94, a flexissegurança objetiva a proteção do trabalhador frente à flexibilidade do mercado de trabalho, de modo que a entidade empregadora possa se reestruturar e se manter ativa no mercado, sem que o trabalhador assuma possíveis prejuízos desta flexibilização. Para a Autora, o objetivo está na proteção sobre as pessoas, e não a proteção do posto de trabalho.

trabalho atípicos, e a *flexibilização interna*, pela diminuição da rigidez das regras que regem os contratos de trabalho.<sup>24</sup>

Assim, efetivamente, coaduna-se com o pensamento de MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, no sentido de que “*sendo incontornável e ainda necessária para que o Direito do Trabalho enfrente os desafios que hoje se lhe colocam, a flexibilização deve revestir um carácter dual, no sentido em que deve procurar coordenar os legítimos interesses empresariais e de gestão do empregador com o respeito pelos direitos de personalidade e pelos direitos fundamentais dos trabalhadores, pelas necessidades de conciliação entre a vida profissional e familiar e salvaguardando sempre um mínimo de tutela para os trabalhadores atípicos em especial, de modo a atenuar o fosso que os separa dos trabalhadores subordinados tradicionais*”.<sup>25</sup>

## **CAPÍTULO III - DIREITO COMPARADO**

### **3.1. Perspectivas iniciais do teletrabalho na União Europeia**

O desenvolvimento da sociedade nas três últimas décadas, em especial a partir dos anos 2000, se deu acentuadamente a partir de novas fronteiras informáticas e a concepção de tecnologias que vieram para transformar o mundo em que vivemos, e que se encontra em constante atualização e, por consequência, cria novas problemáticas, como o sigilo, a privacidade e a segurança da informação. A partir deste período, se considera que vivemos a era da Sociedade da Informação, também conhecida como Sociedade do Conhecimento.<sup>26</sup>

---

<sup>24</sup> Cfr. MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Modernizar o Direito do Trabalho para o Século XXI*, cit., pp. 443-456. Conforme refere a Autora, “*o tema da flexisegurança não é um tema de direito do trabalho (...), mas é um tema que envolve globalmente o mercado de trabalho e que tem a ver com as políticas de emprego, seja este emprego subordinado, independente ou economicamente dependente*”, p. 454.

<sup>25</sup> Cfr. MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Direito do Trabalho e Economia – Breve Apontamento*, cit., p. 46.

<sup>26</sup> Conforme define LUIS MANUEL BORGES GOUVEIA, “*a Sociedade da Informação está baseada nas tecnologias de informação e comunicação que envolvem a aquisição, o armazenamento, o processamento e a distribuição da informação por meios electrónicos, como rádio, televisão, telefone e computadores, entre outros. Essas tecnologias não transformam a sociedade por si só, mas são utilizadas pelas pessoas em seus contextos sociais, económicos e políticos, criando uma nova comunidade local e global: a Sociedade da Informação*”. In *Sociedade da Informação. Notas de contribuição para uma definição operacional*, Universidade Fernando Pessoa, Porto, 2004. Disponível em [http://homepage.ufp.pt/lmbg/reserva/lbg\\_socinformacao04.pdf](http://homepage.ufp.pt/lmbg/reserva/lbg_socinformacao04.pdf). Consultado em 05/01/2019.



É evidente que a utilização do sistema da informação proporcionou uma revolução, em especial no que diz respeito à utilização da internet, tanto na vida cotidiana, uma vez que acelerou a comunicação entre as pessoas, contribuindo para a diminuição da distância física entre elas, diversificou os meios de informação e impulsionou o processo de veiculação de fatos e acontecimentos importantes e diários, como também nas relações jurídicas, especialmente nas prestações laborais, já que possibilitou a quebra do paradigma, expandindo as mais diversas áreas profissionais mediante a criação do comércio eletrônico, formas de negócio, telemedicina, e, ao mesmo tempo a nível de aperfeiçoamento pessoal e profissional, como o desenvolvimento de telecursos.

Em suma, a Sociedade da Informação se apresenta como mecanismo de diminuição do espaço, fazendo com que não mais o indivíduo dependa de sua presença física, por exemplo, em sala de aula para seu desenvolvimento pessoal, ou que esteja presente às consultas médicas, no caso da telemedicina, inclusive em sua forma mais simples, que possibilita o contato com aqueles que estão geograficamente distantes.

Nesta *nova perspectiva*, verifica-se a necessidade de se atrelar as novas tendências com a realidade jurídica, trazendo às normas a atualização necessária, bem como novos desafios. No que diz respeito ao Direito Laboral, fez-se necessária uma adaptação à nova realidade, desenvolvida a partir da Sociedade da Informação.<sup>27</sup>

A partir de dezembro de 1993, a União Europeia mediante o LIVRO BRANCO sobre o “Crescimento, Competitividade e Emprego: desafios e pistas para entrar no século XXI”<sup>28</sup>, demonstrou interesse pela Sociedade da Informação, com já apontadas preocupações no que diz respeito ao teletrabalho, destacando um projeto piloto no que tange à criação de uma rede transfronteiriça por forma a fazer o

---

<sup>27</sup> Neste sentido, JOSÉ MENÉRES PIMENTEL, *O direito do trabalho e as novas reformas*, III Congresso Nacional de Direito do Trabalho. Almedina, Coimbra, 2001, p. 48, “*O Direito do Trabalho não pode desligar-se do mundo em que se insere, passando à margem, por exemplo, das novas tecnologias*”. Já conforme assinala SUSANA I. P. FERREIRA DOS SANTOS GIL, *Algumas Notas sobre o Eterno Mundo Novo: o Teletrabalho*, in Estudos de Direito do Trabalho, Parte II, Nova Causa Edições Jurídicas, Vila Nova de Famalicão, 2017, pp. 641-673 (644), “*a ordem jurídica, e o Direito do Trabalho em particular, teve de reestruturar e adaptar a este novo padrão da sociedade da informação através de pequenos e paulatinos avanços, alterações e inovações legislativas*”.

<sup>28</sup> [https://infoeuropa.euroid.pt/opac/?func=service&doc\\_library=CIE01&doc\\_number=000000500&line\\_number=0001&func\\_code=WEB-FULL&service\\_type=MEDIA](https://infoeuropa.euroid.pt/opac/?func=service&doc_library=CIE01&doc_number=000000500&line_number=0001&func_code=WEB-FULL&service_type=MEDIA). Consultado em 07/01/2019.

gerenciamento dos recursos humanos.<sup>29</sup> Referido LIVRO BRANCO menciona claramente o projeto a nível europeu de promoção de *quatro aplicações prioritárias*, quais sejam, o teletrabalho, teleformação, telemedicina e teleadministração.

Denota-se a preocupação da União Europeia relativamente ao desenvolvimento da Sociedade da Informação, de forma a permitir incremento a nível económico e social, facilitando acesso ao emprego e a deslocação de pessoas e empresas a locais menos acessíveis. Portanto, se aproveitando do desenvolvimento da tecnologia, buscou-se meios para alcançar um melhor equilíbrio em termos económicos dos membros da Comunidade Europeia, já que promove a expansão de empregos no sentido de que, tanto os trabalhadores localizados em regiões afastadas, como também entidades organizacionais em Estados menos favorecidos geograficamente, passam a ter maior leque de opções, não estando mais adstritas apenas ao seu vilarejo ou até mesmo país, mas criando a possibilidade de geração de empregos e novas oportunidades sem a necessidade de deslocação em massa e, por consequência, o despovoamento de regiões. A Comunidade Europeia, como mecanismo propulsor no desenvolvimento de seus Estados Membros, pôde criar novas formas e políticas sociais para fins de integração e desenvolvimento de seus Entes.

Pouco menos de um ano após a criação do livro branco, em maio de 1994 foi publicado o chamado Relatório BANGEMANN, intitulado *"A Europa e a Sociedade da Informação Global"*, que *"propõe dez campos de aplicação prioritários, tendo como meta facilitar o apoio ao acesso e desenvolvimento de recursos telemáticos que promovam serviços para a melhoria da qualidade de vida dos cidadãos"*.<sup>30</sup>

Para além do LIVRO BRANCO e do RELATÓRIO BANGEMANN, a Comissão, em 1996, adotou o LIVRO VERDE, denominado *"Viver e Trabalhar na Sociedade da Informação: Prioridade à Dimensão Humana"*, que trata dos desafios inerentes ao trabalho na sociedade da informação, focando em três pontos, o efeito global das TIC no emprego, uma gestão mais eficaz do processo de transformação do trabalho

---

<sup>29</sup> Vale acrescentar a importância dada pelo LIVRO BRANCO à Sociedade da Informação já na década de 90, ao compará-la à primeira revolução industrial, indicar o forte crescimento a nível norte americano do teletrabalho, a grande expansão da utilização da banda larga e a preocupação em dar resposta às novas necessidades da sociedade europeia. Cfr. LIVRO BRANCO, *Crescimento, Competitividade e Emprego: desafios e pistas para entrar no século XXI*, p. 14.

<sup>30</sup> MARCIAL MURCIANO & HILIANA REIS, *Sociedade da informação: políticas da União Europeia*, Comunicação & Educação, Revista da USP, São Paulo, Brasil, pp. 63-74 (p. 66).

e o efeito no mercado de trabalho, em termos de oferta e procura, de qualificações profissionais e competências.

Porém, conforme acentua o Relatório sobre o Livro Verde de 11 de fevereiro de 1997, este acabou por não abordar questão fundamental acerca do uso da Sociedade da Informação a partir do teletrabalho, com a recomendação de alteração no sentido de um tratamento adequado no que diz respeito à segurança, saúde, vida privada, aspectos fiscais, bem como evitar *dumping* social neste tipo de contrato.<sup>31</sup>

No ano seguinte, a Comissão Europeia adotou outro LIVRO VERDE, intitulado *“Parceria para uma nova organização do Trabalho”*, com foco no fomento de novas formas de organização do trabalho por forma a facilitar o desenvolvimento do teletrabalho e buscar o melhor regulamento da atividade. Referido livro ressalta, ainda, a importância do teletrabalho como ferramenta de integração do indivíduo, designadamente pessoas com deficiência locomotora, ao eliminar obstáculos anteriormente intransponíveis a partir da ideia clássica do trabalhador que presta sua atividade nas instalações empresariais.<sup>32</sup>

Em março de 2000 foi traçada uma nova estratégia global, por forma a *fortalecer o emprego, a reforma económica e a coesão social como parte de uma economia baseada no conhecimento*, pelo que o Conselho Europeu se reuniu em Lisboa com o objetivode *“torna-se no espaço económico mais dinâmico e competitivo do mundo baseado no conhecimento e capaz de garantir um crescimento económico sustentável, com mais e melhores empregos, e com maior coesão social”*.<sup>33</sup> Dentro dos objetivos propostos em Lisboa, verifica-se que a União Europeia já se preocupava com o avanço da tecnologia e da comunicação atrelados

---

<sup>31</sup> Cfr. Relatório sobre o LIVRO VERDE *“Viver e trabalhar na sociedade da informação: prioridade à dimensão humana”*, Comissão do Emprego e dos Assuntos Sociais, Relator: Deputado Wim van Velzen, 11 de fevereiro de 1997. No que tange à alteração proposta, *“Convida uma vez mais a Comissão a apresentar, até ao final do ano, uma proposta de directiva sobre o teletrabalho que tenha em conta todos os aspectos relativos à segurança social, à segurança e à saúde, à vida privada, assim como aos aspectos fiscais, e insta-a a iniciar negociações com a Organização Internacional do Trabalho, o Gabinete Internacional do Trabalho e a OMC para evitar, nomeadamente, o dumping social relacionado com o teletrabalho e permitir a sua manutenção competitiva no interior da União”*. Disponível em [http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+REPORT+A4-1997-0045+0+DOC+XML+V0//PT#\\_part7\\_def1](http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+REPORT+A4-1997-0045+0+DOC+XML+V0//PT#_part7_def1). Consultado em 07/01/2019.

<sup>32</sup> Cfr. em <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:1997:0128:FIN:PT:PDF>. Consultado em 07/01/2019.

<sup>33</sup> Cfr. PEDRO ORTINS DE BETTENCOURT, *Os regimes do teletrabalho*, in Estudos Jurídicos em Homenagem ao Professor ANTÓNIO MOTTA VEIGA, Almedina, Coimbra, 2007, pp. 247-266 (254-256).

ao domínio laboral, que, sem dúvida, viriam a influenciar os contratos de trabalho, como ocorreu com o surgimento do teletrabalho.

Outro ponto marcante no desenvolvimento do teletrabalho a nível da União Europeia ocorreu em julho de 2002, altura em que foi celebrado, pelos parceiros sociais europeus, o Acordo-Quadro Europeu sobre o Teletrabalho.

### **3.1.2. O Acordo-Quadro Europeu sobre o teletrabalho**

Com o objetivo de modernizar a estrutura organizacional do trabalho e de melhorar a produtividade e a competitividade empresarial por forma a obter um equilíbrio entre a flexibilidade e a segurança, foi assinado o Acordo-Quadro Europeu, em 16 de Julho de 2002, em Bruxelas<sup>34</sup>.

No seguimento da decisão da Comissão em lançar uma consulta oficial<sup>35</sup> junto dos empregadores e dos trabalhadores no que diz respeito à modernização e melhoria das relações de trabalho, os parceiros sociais (CES, UNICE e CEEP) iniciaram negociações sobre o teletrabalho, a convite do Conselho Europeu, com o intuito de uma definição do teletrabalho considerando essa forma de trabalho uma possibilidade de conciliação da vida profissional com a pessoal, às vistas de uma maior autonomia no desenvolvimento de suas atividades, com a preocupação de caminhar em conjunto a flexibilidade e a segurança jurídica.

A Comissão Europeia, preocupada com o futuro dos trabalhadores e a necessidade de inovação no que diz respeito à qualidade de vida e aumento do desemprego, se utilizando das novas tecnologias e pelas transformações impostas pela Sociedade da Informação, passou a negociar com parceiros sociais, que por sua vez defendiam os interesses dos trabalhadores e a regulamentação do teletrabalho, com o intuito de dar novos ares à organização do trabalho e ser eficaz

---

<sup>34</sup> Mesmo antes da tomada de negociações a respeito do Acordo-Quadro, alguns Estados Membros já se preocupavam com a questão, tais como Itália, por meio da lei Bassanini sobre o teletrabalho na função pública, nº. 191, de 16 de junho de 1998, e Irlanda, pelo código de conduta redigido pelo Comitê consultivo nacional sobre o teletrabalho, criado em 1998 pelos Ministros das Ciências, Tecnologias e Comércio. Cfr. *Teletrabalho: no entender da Comissão, o novo acordo constitui uma boa notícia para os trabalhadores e para as empresas* (IP/02/1057), 16 de Julho de 2002, Bruxelas. Disponível em [http://europa.eu/rapid/press-release\\_IP-02-1057\\_pt.htm](http://europa.eu/rapid/press-release_IP-02-1057_pt.htm). Consultado em 07/01/2019.

<sup>35</sup> A primeira fase da consulta ocorreu no dia 27 de junho de 2000, já a segunda fase ocorreu no dia 16 de março de 2001.

no combate ao desemprego, levando-se em conta a força deste tipo de contrato relativamente a novos postos de trabalho e uma maior flexibilização da mão de obra.

Conforme ensina GLÓRIA REBELO, o Acordo-Quadro Europeu passou por três pontos fundamentais. Quanto ao seu conteúdo, *“propõe-se assegurar uma boa base de negociação para as organizações inter-profissionais e sectoriais”*, quanto aos procedimentos, *“adoptar pelas organizações nacionais e europeias no sentido de se criar – pela primeira vez – uma obrigação de fazer, indutora de uma dinâmica de negociação descentralizada com obrigatoriedade de resultados”*, bem como quanto ao campo geográfico, *“uma vez que o conteúdo deste Acordo se extendia não só aos países da UE mas igualmente às organizações inter-profissionais e sectoriais dos países candidatos a implementar este Acordo-Quadro Europeu”*.<sup>36</sup>

Após consagrar a definição do teletrabalho subordinado, o Acordo-Quadro também elucida seu caráter voluntário, regulamentando as condições de trabalho, a proteção de dados, privacidade, equipamentos, saúde e segurança, organização do trabalho, a formação profissional e os direitos coletivos do trabalhador. Assim, trouxe a Comissão Europeia a regulamentação do teletrabalho a ser seguida pelos seus Estados Membros de modo a fomentar este tipo de atividade, excluindo zonas cinzentas que acabavam por não criar a iniciativa por parte dos empregadores neste tipo de contrato de trabalho.<sup>37</sup>

### 3.2. O teletrabalho no Direito Português

O regime jurídico do teletrabalho em Portugal passou a ser regulamentado a partir da promulgação da Lei nº. 99/2003, de 27 de agosto, que aprovou o Código do Trabalho, especificamente em seus artigos 233 a 243, configurando, assim, a relação de teletrabalho como um verdadeiro contrato de trabalho<sup>38</sup>. Com o advento do novo Código do Trabalho de 2009, a regulamentação

---

<sup>36</sup> GLÓRIA REBELO, *Teletrabalho e Privacidade, Contributos e Desafios para o Direito do Trabalho*, RH Editora, Lisboa, 2004, p. 10.

<sup>37</sup> Até porque, como refere ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, *Um rumo para as Leis laborais*, cit., p. 36, *“nenhum empresário consciente e com visão estratégica desejaria confrontar-se com um espaço laboral não regulado, por muita largueza que isso lhe oferecesse ao exercício do poder empresarial (...)”*.

<sup>38</sup> Conforme acentua MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, a partir da consumação e regulamentação das formas de contratação laboral, estas passam de regimes atípicos para especiais ou com especificidades regimentais, em sentido técnico, porém, vale manter-se sua designação como contrato atípico, levando-se em conta sua acepção sociológica, denotando-se assim o fato de que nestes tipos de contrato de trabalho tem-se um desvio relevante quando comparado com o regime laboral comum. Cfr. MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de*

do teletrabalho se deu de modo semelhante, com disposição nos artigos 165 a 171.<sup>39</sup>

Em que pese a semelhança, MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO esclarece que *“enquanto o Código do Trabalho de 2003 continuava a assentar globalmente o regime do contrato de trabalho no paradigma da relação de trabalho típica, não assumindo a diversidade de modelos do vínculo laboral chegando mesmo a não reconhecer o mais importante contrato de trabalho especial como tal (...), o actual Código do Trabalho assume a realidade dos contratos de trabalho especiais, dedicando-lhes uma secção específica do regime do contrato de trabalho (a Secção IX, intitulada <<Modalidades de contrato de trabalho>>)”*.<sup>40</sup>

Conforme estipula o CT, entende-se por teletrabalho *“a prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora da empresa e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação”* (art. 165). Significa dizer que, o teletrabalho é considerado um contrato atípico e flexível, em que a prestação laboral é realizada fundamentalmente fora das instalações da entidade empregadora – fator da habitualidade – não sendo descaracterizado se realizado presencialmente de forma ocasional, mediante o uso, predominantemente, da tecnologia da informação e comunicação, que permitem uma interatividade entre o trabalhador e seu empregador. Assim, de forma acertada o CT não proíbe que o teletrabalhador tenha à sua disponibilidade a opção de trabalhar dentro do local físico do empregador, bastando que haja a habitualidade da prestação à distância.

Conforme expõe ANTÓNIO LOPES BATALHA, a *“definição de teletrabalho e de teletrabalhador contém como característica o facto de ser um trabalho de empresa, ou seja, consiste num trabalho que poderia ser realizado igualmente na*

---

*Direito do Trabalho, Parte I*, cit., p. 78. Neste sentido, BERNARDO DA GAMA LOBO XAVIER pontua que a expressão trabalho atípico surge como mecanismo de diferenciação dos contratos de trabalho que se afastam das modalidades tradicionais de prestação do trabalho. Cfr. BERNARDO DA GAMA LOBO XAVIER, *Manual de Direito do Trabalho*, cit., p. 407.

<sup>39</sup> Quanto à progressão das alterações nos regimes de contrato de trabalho em Portugal, confira a análise de MARIA REGINA REDINHA, *Crise económica, emprego e modelos de contrato de trabalho: a alteração do paradigma do contrato de trabalho?*, in *Crise económica: fim ou refundação do Direito do trabalho – Actas do Congresso Mediterrânico de Direito do Trabalho (Estudos APODIT 1)*, AAFDL, 2016, pp. 175-181.

<sup>40</sup> MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte II, Situações Laborais Individuais*, 6ª Ed., Almedina, Coimbra, 2016, pp. 260-261.

*empresa, mas que as novas tecnologias permitem que se realize topograficamente fora desta”.*<sup>41</sup>

Importante mencionar que, embora o teletrabalho esteja ligado diretamente à flexibilização dos contratos de trabalho, o legislador se ateve à proteção do empregado que, em que pese sua posição favorável levando-se em conta a possibilidade de trabalhar de sua própria residência, não deixa de estar fora do ambiente corporativo, apontando os elementos essenciais que devem constar no contrato, sendo-lhe garantida a igualdade de tratamento, a responsabilidade do empregador pelos instrumentos de trabalho e formação de seus empregados, voluntariedade<sup>42</sup> e a reversibilidade do regime de trabalho<sup>43</sup>, privacidade, segurança e saúde, bem como representação sindical.<sup>44</sup>

Muito embora o caráter voluntário do teletrabalho, assegurado inclusive pelo ACORDO-QUADRO EUROPEU, coloca-se em pauta se, teria ou não alguma exceção que possibilitasse ao empregador decidir unilateralmente pelo contrato de teletrabalho. A alteração de um trabalhador interno para um teletrabalho apresenta não apenas a mudança de seu local de trabalho, mas também no que diz respeito ao controle patronal, o tempo de trabalho, bem como, entre outros fatores, a introdução de tecnologias informáticas e telemáticas. Porém, em que pese o cenário modificativo atribuído ao teletrabalho, a mudança geográfica, sem dúvida,

---

<sup>41</sup> ANTÓNIO LOPES BATALHA, *A alienabilidade no direito laboral. Trabalho no domicílio e teletrabalho*, Edições Universitárias Lusófonas, Lisboa, 2007, p. 267.

<sup>42</sup> O caráter de voluntariedade está consagrado desde a assinatura do Acordo-Quadro Europeu, se apresentando tanto em prol do empregado, quanto do empregador, sendo certo que o empregado deve se encontrar inserido, efetivamente, no meio corporativo da empresa para o qual presta serviço, em conformidade com a Diretiva 91/533/CEE, devendo constar expressamente informação no que diz respeito às convenções coletivas aplicáveis à categoria, identificação do departamento da empresa que o empregado está vinculado, apontamento de seu superior hierárquico, delimitação do trabalho a ser efetuado e fixação de formas de apresentação de seus resultados. Cfr. GLÓRIA REBELO, *Teletrabalho e Privacidade, Contributos e Desafios para o Direito do Trabalho*, cit., pp. 27-28.

<sup>43</sup> No âmbito da reversibilidade, atrelada à voluntariedade, pode o trabalhador requerer que o trabalho seja prestado mediante o regime de teletrabalho, ou que o mesmo-lhe seja oferecido, que poderá ou não ser aceite pela outra parte, com a garantia de retorno da situação anterior a pedido de qualquer um deles, sendo certo que esta possibilidade de reversão deve estar expressa no contrato individual. Desta forma, a garantia da voluntariedade e reversibilidade serve a ambos os envolvidos, empregado e empregador, o que assegura a possibilidade de alteração na forma de prestação do trabalho de acordo com a necessidade e adequação.

<sup>44</sup> No que se refere à representação sindical, devido à descentralização do teletrabalhador muitas questões de seu interesse poderiam estar a ser discutidas sem seu conhecimento, ao que o mesmo não está no foco das discussões dos temas relevantes. Por isso entendeu o legislador em proteger o teletrabalhador quanto à sua representação sindical, inclusive podendo se candidatar a esta estrutura, utilizar dos mecanismos tecnológicos e de comunicação colocados à sua disposição para o trabalho em prol de seu exercício sindical, como participação em reuniões. Importante notar a importância desta garantia, sendo inclusive constituída contraordenação grave pela sua inobservância.

representa efeito primário, já os demais, podem ser considerados como efeitos derivados.<sup>45</sup>

O conceito de local de trabalho já não é mais apenas entendido como “o lugar físico de cumprimento da prestação do trabalhador, que coincide, em geral, com as instalações da empresa ou com o estabelecimento do empregador”<sup>46</sup>, mas tal conceito evoluiu ao passo que foi alargado de acordo com a ideia de “centro estável ou predominante do desenvolvimento da actividade laboral”.<sup>47</sup> Desta forma, o local de trabalho foi estendido para não apenas as próprias instalações do empregador, mas também em outras situações em que assim possaser considerado, como ocorre com acidentes de trabalho durante o percurso, ou até mesmo no que se refere aos teletrabalhadores, seja a partir de telecentros, domiciliários, ou até mesmo móveis.

A garantia da inamovibilidade está cravada no artigo 129, nº. 1, “f”, do CT, entendida como “o local de trabalho só pode ser alterado por acordo das partes ou por determinação unilateral do empregador, mas, nesse último caso, apenas nas situações previstas na lei ou instrumento de regulamentação colectiva do trabalho e mediante um conjunto apertado de requisitos”, sendo que tal mudança pode se dar a partir de um trabalhador determinado, ou para todos, no caso de alteração das instalações da empresa. De acordo com a própria exceção criada pelo CT, em que pese a inamovibilidade do trabalhador, esta pode ser flexionada face à necessidade justificada do empregador, a partir do princípio da prevalência dos interesses de gestão, não se confundindo, portanto, com seus próprios interesses, isto é, por mera liberalidade. Cumulativamente, há que se ater ao não prejuízo sério ao trabalhador.<sup>48</sup>

Desta forma, há que se ponderar se, diante das circunstâncias, estará de fato o empregador impedido de, unilateralmente, colocar seu trabalhador interno em teletrabalho, dado o efeito primário relativo à localização geográfica e seu conceito alargado, atrelado às próprias necessidades da entidade patronal, inclusive levando-se em conta seu poder de gestão, enviesado por seu poder organizativo.

---

<sup>45</sup> XAVIER SOLÀ I MONELLS, *La Intruducción del teletrabajo en la empresa: régimen jurídico*, in *Relaciones Laborales y Nuevas Tecnologías*, 1ª Ed., La Ley, Madrid, 2005, pp. 49-76 (63-64).

<sup>46</sup> MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho-Parte II*, cit., pp. 343-344.

<sup>47</sup> ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, *Direito do Trabalho*, 18ª Ed., Almedina, Coimbra, 2017, p. 444.

<sup>48</sup> MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho-Parte II*, cit., p. 345, 348-349.



Questão também muito pautada na vertente do teletrabalho assenta no isolamento do teletrabalhador, sendo dedicado para tanto o artigo 169, nº 3, do CT, pelo dever do empregador em garantir o contato entre seu empregado em regime de teletrabalho com a entidade patronal e demais colaboradores. Ainda que seja se difícil aplicação, há que se considerar a boa intenção em tentar minimizar os impactos do empregado que esteja isolado.

Neste sentido, por forma a afastar possíveis discriminações a que o teletrabalhador possa estar sujeito, o legislador se preocupou em preservar as garantias atinentes a todos os trabalhadores, independentemente do tipo de contrato, respeitando, assim, os dizeres da Comunidade Europeia, de modo a que o teletrabalhador esteja em equidade com os demais, inclusive quanto à avaliação de seus resultados.

### **3.3. O teletrabalho no Direito Italiano**

No âmbito na comunidade europeia, o teletrabalho teve seus primeiros desenvolvimentos na Itália, por meio da *Lei Bassanini*, nº. 191, ao tratar do tema especificamente do teletrabalho no setor da função pública, de 16 de junho de 1998.<sup>49</sup>

Seu artigo 4º regulamenta o teletrabalho sob a perspectiva da flexibilidade dos recursos humanos, por meio da utilização de equipamentos, como computadores e telefones, em um local diferente da sede de trabalho. Referido artigo foi regulamentado por meio do Decreto Presidencial de 8 de março de 1999, nº. 70, sendo que seu artigo 2º, nº. 1, alínea “b”, definiu o teletrabalho como “*o trabalho desempenhado por um funcionário em local apropriado, fora das instalações do serviço, onde a sua prestação seja tecnicamente possível, com o apoio das tecnologias de informação e de comunicação, em que se permita o contacto com o respectivo serviço*”.<sup>50</sup>

No âmbito das relações privadas, o teletrabalho se baseia especialmente nos marcos legislativos do Acordo-Quadro Europeu acerca do teletrabalho, de 16 de julho de 2002, e o no Acordo Interconfederal de 9 de junho de 2004. Posteriormente,

---

<sup>49</sup> Disponível em <http://www.parlamento.it/parlam/leggi/98191l.htm>. Consultado em 09/01/2019.

<sup>50</sup> Disponível em [http://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/1999/03/25/099G0121/sg;jsessionid=I9vjZEjNC9T3nrr9rYh6pQ\\_.ntc-as5-guri2a](http://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/1999/03/25/099G0121/sg;jsessionid=I9vjZEjNC9T3nrr9rYh6pQ_.ntc-as5-guri2a). Consultado em 09/01/2019.

por meio da Lei nº. 81, de 22 de maio de 2017, foi regulamentado na Itália o denominado *smart working* (*Lavoro Agile*).

Diferente do teletrabalho, o *smart working* apresenta uma esfera mais abrangente da prestação do trabalho à distância, não estando vinculada a um lugar fixo de trabalho previamente determinado, mas com conceito de trabalho ágil e flexível. Neste sentido, importante a distinção entre estas duas formas de trabalho, ao que o *smart working* redefine os métodos de trabalho no que diz respeito ao local e tempo de labor.

A Lei nº. 81, de 22 de maio de 2017, trouxe em seu escopo aspectos social e subjetivo, se preocupando com a separação entre a vida pessoal e profissional do trabalhador, aumentar a competitividade e promover um trabalho ágil, sem restringir o tempo, desde que respeitada a carga máxima prevista, e local de trabalho. Seguindo os termos do Acordo-Quadro sobre o teletrabalho, a lei também se preocupou em garantir direitos, nomeadamente quanto à segurança e bom funcionamento das ferramentas informáticas de trabalho, bem como igualdade de tratamento em relação aos trabalhadores que exercem sua função dentro das instalações da empresa.<sup>51</sup>

### **3.4. O teletrabalho no Direito Espanhol**

Foi com o Real Decreto-Lei 3/2012 (de medidas urgentes para a reforma do mercado laboral), de 10 de fevereiro, que houve a importante reforma laboral, consagrando pela primeira vez o teletrabalho em Espanha.<sup>52</sup> Isso porque, antes da reforma, o artigo 13 do ET apenas estava direcionado aos trabalhadores em domicílio, considerados como aqueles que exercem sua atividade laboral em sua própria residência ou em local de sua livre escolha, sem que se tenham a vigilância do empregador.

---

<sup>51</sup> Como ocorre em outros países, há uma preocupação atinente à segurança e saúde neste tipo de contrato, já tendo sido oferecidas as primeiras instruções a partir da Circular nº. 48/2017, disponível em <https://www.cliclavoro.gov.it/Normative/circolare-INAIL-2-novembre-2017-n48.pdf>. Consultado em 12/01/2019.

<sup>52</sup> Por força do artigo 86 da Constituição Espanhola, levando-se em conta o caráter de urgência e necessidade, o Governo espanhol entendeu por bem em editar Decreto-Lei acerca da reforma laboral, sendo levado a votação por parte do Congresso dos Deputados, que converteu na Lei nº. 3/2012, de 6 de julho.

Vale mencionar que, mesmo no artigo 6º do Real Decreto-Lei 3/2012 não houve menção expressa ao teletrabalho, mas sua importância de regulamentação foi exposta no preâmbulo da norma, ao prever *“el deseo de promover nuevas formas de desarrollar la actividad laboral hace que dentro de esta reforma se busque también dar cabida, con garantías, al teletrabajo: una particular forma de organización del trabajo que encaja perfectamente en el modelo productivo y económico que se persigue, al favorecer la flexibilidad de las empresas en la organización del trabajo, incrementar las oportunidades de empleo y optimizar la relación entre tiempo de trabajo y vida personal y familiar. Se modifica, por ello, la ordenación del tradicional trabajo a domicilio, para dar acogida, mediante una regulación equilibrada de derechos y obligaciones, al trabajo a distancia basado en el uso intensivo de las nuevas tecnologías”*.<sup>53</sup>

Desta forma, em que pese a clara intenção do Real Decreto-Lei 3/2012 em tratar acerca do teletrabalho, a nova redação do artigo 13 do ET acabou por ser definida como *“Trabalho à distância”*, abrangendo duas vertentes, o teletrabalho e o trabalho em domicílio, o que para ALFREDO MONTOYA MELGAR trouxe uma nova configuração para a *“tradicional figura do trabalho ao domicílio”*.<sup>54</sup>

Verifica-se que a previsão do trabalho em domicílio ou em local escolhido pelo empregado, diverso das instalações de seu empregador, e o teletrabalho, todos conjoinados em apenas um único artigo do ET, acaba por não ser suficiente para a sua melhor regulamentação. Neste sentido, a norma está exposta de forma ampla, a não levar em conta as especificidades de cada um, como ocorre na falta de previsão na norma no que se refere a meios informáticos e telemáticos, mas ao mesmo tempo exclui a ideia de que a atividade deve ser exercida sem vigilância patronal.

Sob esta perspectiva, constata-se que o legislador, mesmo sem ser expresso na existência dos meios informáticos e telemáticos, e que caracterizam fundamentalmente o teletrabalho, não parece ter deixado esta questão de lado à medida que retirou a ideia de que o trabalho fora das instalações empresariais não

---

<sup>53</sup> Disponível em <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2012-2076>. Consultado em 10/01/2019.

<sup>54</sup> ALFREDO MONTOYA MELGAR, *Derecho del Trabajo*, Editorial Tecnos, 34ª Ed., Madrid, 2013, p. 527. Conforme pontua SALVADOR DEL REY GUANTER, o antigo artigo já não representava a realidade às novas formas de trabalho à distância. *In* Estatuto de los Trabajadores: comentado y con jurisprudencia, La Ley, Madrid, 3ª Ed., 2013, p. 348.

está submetido a qualquer vigilância.<sup>55</sup> Ao que parece, mesmo sem a menção expressa, de certa forma não houve total ausência desta preocupação, já que, ao que tudo indica, mesmo que mínima, esteve presente a observância da existência de meios de controle por parte do empregador daquele empregado que está localizado fora do estabelecimento empresarial.

Assim, a opção do legislador em não ser específico, visto que preferiu unificar duas formas de trabalho no mesmo artigo, trouxe incertezas que poderiam não existir a partir da consagração de normas autônomas, como ocorre com outras legislações europeias.

Já no que diz respeito aos critérios imprescindíveis para formação do contrato à distância, o artigo 13 do ET estabelece sua voluntariedade, forma escrita, equidade entre trabalhadores internos e à distância, inclusive com previsão expressa da igualdade salarial de acordo com o grupo profissional e função exercida, promoção profissional, como por meio de formação adequada, segurança e saúde do trabalho, bem como direito a representação sindical. Importante também se notar a possibilidade de reversibilidade da situação, seja para início ao trabalho à distância, como indica o número 2 do artigo, como também a inserção do trabalhador à distância nas instalações da empresa, de acordo com seu número 3.

### **3.5. O teletrabalho no Direito Brasileiro**

O início da regulamentação no Brasil de uma prestação de serviço fora das instalações do empregador se deu a partir do artigo 6º da CLT, ao prever que *“não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador e o executado no domicílio do empregado, desde que esteja caracterizada a relação de emprego”*.

No âmbito do trabalho em domicílio, importante referir que a CLT, por meio de seu artigo 83, se preocupou em garantir o salário mínimo ao empregado nesta condição, considerando para tal efeito *“o executado na habitação do empregado ou em oficina de família, por conta de empregador que o remunere”*.

---

<sup>55</sup> Redação original do artigo 13 do ET (Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de março: *“1. Tendrá la consideración de contrato de trabajo a domicilio aquél en que la prestación de la actividad laboral se realice en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por éste y sin vigilancia del empresario”* (grifo nosso). Disponível em <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1995-7730>. Consultado em 10/01/2019.

Posteriormente, por meio da Lei nº. 12.551 de 2011 houve a alteração do supracitado artigo, se denotando um maior aprofundamento e estreitamento do conceito do teletrabalho, e não apenas do empregado que se descentraliza das instalações empresariais, com menção expressa aos *meios telemáticos e informáticos de comando*, com destaque à equiparação com o trabalhador típico no que diz respeito à subordinação jurídica.<sup>56</sup>

Seguindo a tendência dos países já adeptos do teletrabalho, bem como pelos estudos formulados a nível europeu, a reforma ao artigo 6º por meio da Lei 12.551/2011 denota o início de uma preocupação mais aprofundada acerca deste tipo de contrato de trabalho, ao que, mesmo dados os primeiros passos, ainda era insuficiente frente à tendência global exercida por meio da Sociedade da Informação.<sup>57</sup>

Com a promulgação da Lei nº. 13.467, de 13 de julho de 2017 – denominada Reforma Trabalhista – o teletrabalho passou a melhor regulamentação com a edição do Capítulo II-A, incluindo cinco artigos sobre o tema<sup>58</sup>. Referida lei conceitua o teletrabalho em seu artigo 75-B como sendo *“a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo”*.

Antes mesmo da regulamentação do teletrabalho no Direito brasileiro, os Tribunais já se deparavam com questões em que, pese embora não se tratassem deste tipo de contrato, já era colocada em causa a questão de trabalhadores que, mesmo possuindo contrato típico de trabalho, poderiam ser considerados “conectados” ao seu empregador além de sua jornada de trabalho, levando-se em conta a utilização de instrumentos telemáticos ou informatizados oferecidos por este.

---

<sup>56</sup> Art. 6º. *Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.*

*Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.* Cfr. [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm). Consultado em 09/01/2019.

<sup>57</sup> Como refere o preâmbulo da Lei nº. 12.551/2011, o único intuito de sua edição está em “equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos”.

<sup>58</sup> Em que pese o avanço da legislação quanto ao teletrabalho, importante destacar a necessidade de aprimoramento do tema face ao seu caráter majoritariamente instrumental e objetivo, diferentemente do que ocorre com outras legislações, como o caso da italiana. Ainda há que se preocupar com seu caráter subjetivo, nomeadamente no que diz respeito à vida privada e profissional do trabalhador.

Colocava-se em causa saber se, o trabalhador enquadrado neste cenário era considerado em sobreaviso, e, conseqüentemente, fazendo *jus* à percepção de horas extraordinárias.

Neste sentido, por bem entendeu o TST em editar a súmula nº. 428, refletindo seu entendimento no sentido de que a simples utilização de meios informáticos ou telemáticos não é suficiente para configuração do regime de sobreaviso, já que é considerado como tal, o empregado que labora à distância e está submetido ao controle do empregador por meio de tais instrumentos em regime de plantão ou equivalente, à disposição para convocação a qualquer tempo durante seu período de descanso.<sup>59</sup>

Não obstante a edição da súmula não ter se dado com foco no teletrabalho, serve como meio hábil de se diferenciar a figura do teletrabalhador daquele que, mesmo exercendo sua função dentro das instalações de seu empregador, possui meios telemáticos e informáticos capazes de possibilitar o exercício de sua função além de seu horário laboral. Desta forma, há que se distinguir o indivíduo que permanece à disposição de seu empregador nos horários de descanso em relação àquele que durante o mesmo período não está conectado à empresa.

Em verdade, não é porque o teletrabalhador presta atividade por meio dos instrumentos tecnológicos, passível de controle real e constante, que o mesmo está em sobreaviso, isto é, à disposição a tempo integral de seu empregador. Por parte deste também há a necessidade de conscientização de que o teletrabalhador não passa a ter total disponibilidade, devendo respeitar o tempo de trabalho com tempo de descanso, por forma a zelar a privacidade, intimidade e a vida familiar e social do empregado.

Não diferente do que se encontra nas legislações europeias sobre o teletrabalho, o legislador destacou a necessidade de previsão expressa em contrato a reversibilidade face ao mútuo acordo entre as partes, as obrigações atinentes à

---

<sup>59</sup> Súmula nº 428/TST. *SOBREAVISO APLICAÇÃO ANALÓGICA DO ART. 244, § 2º DA CLT (redação alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012. I - O uso de instrumentos telemáticos ou informatizados fornecidos pela empresa ao empregado, por si só, não caracteriza o regime de sobreaviso. II - Considera-se em sobreaviso o empregado que, à distância e submetido a controle patronal por instrumentos telemáticos ou informatizados, permanecer em regime de plantão ou equivalente, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço durante o período de descanso.* Disponível em [http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_401\\_450.html#SUM-428](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_401_450.html#SUM-428). Consultado em 10/01/2019.

prestação do serviço, como a aquisição, utilização e manutenção dos equipamentos, bem como se preocupou com a segurança e saúde do teletrabalhador. Quanto à reversibilidade, o legislador colocou à disposição do empregador a alteração entre o teletrabalho e o trabalho presencial, porém, garantindo uma segurança ao empregado mediante a necessidade de transição de período mínimo de quinze dias. Desta forma, está cravada a subordinação jurídica no que se refere à disponibilidade do empregador com o local de trabalho de seus empregados, mas sem deixar de se preocupar com o trabalhador, de forma a manter a estabilidade da relação de emprego.

## **PARTE II – A CONSTITUIÇÃO DO TELETRABALHO E SUAS IMPLICAÇÕES PRÁTICAS. PERSPECTIVAS FRENTE À REALIDADE DESTE CONTRATO**

### **CAPÍTULO I - DELIMITAÇÃO CONCEITUAL DO TELETRABALHO**

Dentreos diversos tipos de contrato de trabalho previstos no CT, o teletrabalho encontra-se tipificado no artigo 165 e seguintes. Conforme dispõe seu artigo 165, o teletrabalho consiste na prestação de trabalho, mediante subordinação jurídica, habitualmente desempenhada fora das instalações empresariais, por meio da utilização da tecnologia da informação e comunicação.

A partir da definição do teletrabalho dada pela legislação, extrai-se que este tipo contratual apresenta a especificidade na conjunção de duas características que o torna diferente dos demais contratos de trabalho previstos em lei. O binômio caracterizador do teletrabalho pauta-se no elemento instrumental, já que envolve uma atividade laborativa desenvolvida por meios informáticos e/ou telemáticos, e no elemento geográfico, em razão da prestação de serviço em localidade diversa da instalação do empregador.<sup>60</sup>

Neste sentido, tem-se que a configuração do teletrabalho depende, essencialmente, da utilização de tecnologia de informação e de comunicação, atrelada à separação geográfica entre o prestador da atividade laboral e o local físico da organização empresarial, tornando-se uma condição *sine qua non* para a constituição desta modalidade contratual.<sup>61</sup>

A importância do teletrabalho culminou no interesse de se conceituar este contrato atípico de trabalho, inclusivamente antes mesmo de sua tipificação. Neste sentido, cumpre destacar os principais conceitos apresentados.

---

<sup>60</sup> Neste sentido, MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Teletrabalho: Reflexões sobre uma projecção da sociedade da informação no mundo do trabalho*, cit., pp. 185-186. A Autora refere sobre a necessidade de conjugação dos dois elementos, não se podendo confundir o teletrabalho com o trabalho descentralizado ou pelo fato do instrumento de trabalho ser informático ou telemático, necessitando a combinação dos dois fatores. Ainda, conforme a Autora, a necessidade de combinação do fator instrumental e geográfico se dá em razão de que, se isoladas, pode-se estar diante de outra forma comum de trabalho, sendo que o instrumento informático ou telemático servirá como meio de produção típica da atividade desenvolvida. Cfr. MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Novas Formas de realidade laboral: o teletrabalho*, in Estudos de Direito do Trabalho, Vol. I, Almedina, Coimbra, 2003, pp. 195-214 (195-196).

<sup>61</sup> Conforme JAVIER THIBAUT ARANDA, “o teletrabalho não é só p trabalho realizado fora da empresa ou centro de trabalho, se trata de trabalho à distância com o uso intensivo das tecnologias informáticas e/ou telecomunicação”. Cfr. JAVIER THIBAUT ARANDA, *El Teletrabajo - Análisis jurídico-laboral*, Colección Estudios, Madrid, 2000, p. 27.



De acordo com a Organização Internacional do Trabalho, o teletrabalho pode ser definido como sendo “a forma de trabalho realizada num lugar distante do escritório central e/ou do centro de produção, que permite a separação física e que implica que se utilize uma nova tecnologia que facilite a comunicação”.<sup>62</sup>

A Comissão Europeia considera que o teletrabalho é “um método de organização e/ou prestação de trabalho em que o trabalho prestado por uma pessoa singular no quadro de uma relação de trabalho, durante uma parte considerável do tempo de trabalho seja prestado à distância (relativamente às instalações do empregador ou ao local onde se espera o resultado do trabalho) através da utilização de tecnologia de informação e transmissão de dados, e em especial da Internet”.<sup>63</sup>

No que tange à definição apresentada no Livro Verde, “o teletrabalho poderá ser entendido como um modo flexível de trabalho, cobrindo várias áreas de actividade, em que os trabalhadores podem desempenhar as suas funções remotamente a partir de casa ou de um local de trabalho (telecentro), numa determinada percentagem dos seus horários de trabalho. As telecomunicações e as tecnologias da informação constituirão cada vez mais ferramentas indispensáveis no desempenho do trabalho remoto, quebrando barreiras geográficas e permitindo a partilha de informação num ambiente electrónico disperso”.<sup>64</sup>

Relativamente ao ACORDO-QUADRO EUROPEU SOBRE O TELETRABALHO, assinado em 16 de julho de 2002 pelos principais parceiros sociais europeus, por meio de uma definição ampla do contrato de teletrabalho, consagrou-se “uma forma de organização e/ou execução do trabalho, através do recurso às tecnologias de informação, no contexto de uma relação laboral, em que a atividade contratada, embora possa ser executada nas instalações do empregador, é exercida fora destas instalações, de forma regular”.<sup>65</sup>

Já na doutrina, no entendimento de MARIA PALMA RAMALHO, “o teletrabalho corresponde a uma forma específica de trabalho que decorre da conjugação do fator

---

<sup>62</sup> INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION – *Conditions of Work Digest: Telework*. International Labour Office, Geneva, Vol. 9, n.º 1, 1990, p. 4.

<sup>63</sup> PEDRO ORTINS DE BETTENCOURT, *Os regimes do teletrabalho*, cit., p. 258.

<sup>64</sup> LIVRO VERDE PARA A SOCIEDADE DA INFORMAÇÃO EM PORTUGAL, *Missão para a Sociedade de Informação*, Ministério da Ciência e da Tecnologia, 1997, p. 54.

<sup>65</sup> IMPLEMENTATION OF THE EUROPEAN FRAMEWORK AGREEMENT ON TELEROWK, *Report by the European Social Partners*, 2006, p. 15.

geográfico e do fator funcional sendo que o fator geográfico é a separação espacial entre o trabalhador e as suas instalações da empresa, uma vez que o teletrabalho é, por definição, um trabalho à distância; o fator funcional é o tipo de prestação laborativa<sup>66</sup> desenvolvida, que passa pelo recurso intensivo a tecnologias de informação e de comunicação entre o teletrabalhador e o credor da sua prestação”.<sup>67</sup>

GLÓRIA REBELO considera que o teletrabalho consiste numa “nova forma de organizar o trabalho, cuja característica principal é a de estabelecer entre duas partes (v.g., uma entidade empregadora e um trabalhador) um conjunto de relações laborais à distância asseguradas por instrumentos informáticos e/ou instrumentos de telecomunicações”.<sup>68</sup>

Para MARIA REGINA REDINHA, o teletrabalho consiste numa “modalidade de trabalho desenvolvida num local situado fora das instalações centrais da empresa, através da utilização de meios informáticos e/ou telemáticos que permitem, simultaneamente, a separação geográfica e a comunicação”.<sup>69</sup>

GUILHERME DRAY define o teletrabalho como a “modalidade de trabalho prestada por um trabalhador fora das instalações da empresa, mediante “o recurso a tecnologias de informação e de comunicação, sendo as suas características principais, consequentemente, a distância do trabalhador em relação à sede social e instalações principais da empresa, por um lado, e o recurso a meios informáticos e/ou telemáticos, por outro lado. O paradigma do posto de trabalho que marcou toda a segunda metade do século XX, assente em empregos permanentes, a tempo inteiro, em regime de exclusividade e tendo por base uma localização pré-determinada e tendencialmente definitiva tende a esvanecer-se e a dar lugar, no século XXI, a um novo paradigma, que tem por base a deslocalização laboral, a

---

<sup>66</sup> Vale destacar que, conforme a Autora, a utilização da expressão atividade laborativa está ligada ao seu sentido técnico atribuído, “de actividade produtiva livre desenvolvida para outrem, justamente para enfatizar o facto de este tipo de actividade poder ser desenvolvida num enquadramento jurídico autónomo ou, pelo contrário, num enquadramento jurídico subordinado ou laboral, bem como num vínculo de natureza pública ou de índole privada”. Cfr. MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Novas Formas de realidade laboral: o teletrabalho*, cit., p. 196.

Quanto ao sentido técnico atribuído à expressão atividade laborativa, Cfr. MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Da Autonomia Dogmática do Direito do Trabalho*, Almedina, Coimbra, 2001, pp. 70 e ss.

<sup>67</sup> MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho-Parte II*, cit, p. 381.

<sup>68</sup> GLÓRIA REBELO, *Teletrabalho e Privacidade, Contributos e Desafios para o Direito do Trabalho*, cit., p. 3.

<sup>69</sup> MARIA REGINA REDINHA, *O Teletrabalho*, in *Questões Laborais*, Coimbra, Ano VIII, 17, 2001, pp. 87-107 (90).

*flexibilidade da mão-de-obra e o recurso a técnicas sofisticadas de comunicação e informação*".<sup>70</sup>

Para JAVIER THIBAUT ARANDA, o teletrabalho pode ser definido "*como uma forma de organização e/ou execução do trabalho realizado em grande parte ou principalmente à distância, mediante o uso intensivo das técnicas informáticas e/ou de telecomunicação*".<sup>71</sup>

Conforme se denota, em que pese as diversas definições apresentadas, os pontos em comum e que caracterizam o teletrabalho estão centrados no fator geográfico e a utilização dos meios informáticos e de comunicação de forma predominante, criando um novo tipo de prestação de trabalho a partir do desenvolvimento tecnológico, atrelado às correntes necessidades ligadas à redução de deslocamentos e melhor aproveitamento do tempo, questões hoje de suma importância, em especial nos grandes centros urbanos.

## **CAPÍTULO II - ESPECIFICIDADES DO CONTRATO DE TELETRABALHO**

### **2.1. Os elementos imprescindíveis à composição do contrato de teletrabalho**

O teletrabalho, como contrato especial que é, carece da observação de elementos específicos para sua configuração, mas sem deixar, por certo, de considerar os elementos gerais de todo e qualquer contrato de trabalho.

No que se refere aos elementos gerais dos contratos de trabalho, há que se destacar a contratação de pessoa singular, mediante pessoalidade, subordinação jurídica, remuneração e habitualidade. Já em relação às especificidades do contrato de teletrabalho, necessário o apontamento do local ou até mesmo a pluralidade de locais onde será exercida a atividade, categoria e caracterização da atividade, sistema de comunicação a ser utilizado, forma de controle da atividade, mecanismo de visitas a domicílio ou reuniões com a necessidade da deslocação do teletrabalhador para a empresa, interrupções técnicas, modo de organização empresarial, formação profissional, medidas de proteção e prevenção, inclusive quanto a acidentes de trabalho, bem como a questão do direito sindical.

---

<sup>70</sup> GUILHERME DRAY, *Teletrabalho, Sociedade da Informação e Direito*, in Estudos do Instituto de Direito do Trabalho, Vol. III, Coimbra, Almedina, 2002, pp. 261-286 (266).

<sup>71</sup> JAVIER THIBAUT ARANDA, *El Teletrabajo - Análisis jurídico-laboral*, cit., p. 32.

O contrato de teletrabalho deve prezar pelo dever de informação e ser firmado na forma escrita, porém, como ensina ANTÓNIO LOPES BATALHA, tal forma não se trata de requisito *ad solemnitatem*, bastando que seja revestido de uma das modalidades de teletrabalho, mas, importa destacar que a inexistência de contrato escrito leva à presunção de um contrato verbal de trabalho, com jornada completa e por tempo indeterminado.

Já em relação ao trabalhador que opta por passar a exercer sua função por meio do teletrabalho, tendo em vista a imperatividade da norma no sentido de consentimento das partes, há que se ter a forma escrita. A necessidade da forma escrita do contrato de trabalho também está assente das modalidades *offline* e *one way*, a fim de não serem tais modalidades confundidas com o trabalho no domicílio pela carência de previsão expressa.<sup>72</sup>

## **2.2. Modalidades de teletrabalho**

Muito embora as modalidades de teletrabalho não tenham amparo legislativo, a doutrina procurou delinear diversas classificações para o referido tipo contratual, as quais giram em torno do local do desenvolvimento da prestação laboral e das formas de comunicação.

Fato é que nem todo trabalho à distância pode ser considerado como teletrabalho, já que apenas se está perante o referido contrato atípico quando o trabalho é executado, habitualmente, fora das instalações empresarias ou à distância, com a utilização de tecnologia e comunicação.

Relativamente ao local do desenvolvimento da tarefa para qual o empregado fora contratado, apresentam-se as seguintes modalidades: teletrabalho domiciliário, telecentros ou até mesmo mediante o regime transfronteiriço. Por outro lado, em se tratando do critério comunicativo, pode-se falar em teletrabalho *online* ou *offline*.

---

<sup>72</sup> ANTÓNIO LOPES BATALHA, *A alienabilidade no direito laboral. Trabalho no domicílio e teletrabalho*, cit., pp. 304-307.

### **2.2.1. Teletrabalho Domiciliário**

O teletrabalho no domicílio, também chamado de *eletronic home work* ou *home-based telework*, é a modalidade de prestação do teletrabalho mais conhecida, sendo aquela executada em casa, mediante a utilização de recursos da tecnologia da informação e comunicação, em que o trabalho permanece conectado a um escritório central. Vale ressaltar que o teletrabalho domiciliário foi a primeira grande mudança no paradigma do contrato típico de trabalho, sendo o marco inicial de sua regulamentação, posteriormente seguida por outras modalidades.

Para a configuração do teletrabalho não se torna imprescindível que a prestação de serviço seja integralmente realizada no âmbito do domicílio, podendo ser prestado parcialmente em casa e na empresa.

Em relação ao teletrabalhador domiciliário há que se considerar as despesas geradas pela sua atividade, podendo haver acordo entre as partes quanto a gastos inerentes a luz, internet, telefonemas, de modo que não se tenha prejuízos pela utilização destes mecanismos para concretização de seu trabalho.

No âmbito do teletrabalho prestado no domicílio, não se pode confundi-lo com o trabalho a domicílio, cumprindo ressaltar as características que os diferenciam, sendo certo que a principal diferença pauta-se na necessidade de utilização dos meios tecnológicos e comunicativos.

#### **2.2.1.1. O Teletrabalho Domiciliário *versus* trabalho no domicílio**

Com algumas características em comum, não se pode confundir o teletrabalho domiciliário com o trabalho no domicílio. Embora ambos os tipos contratuais pressuponham a prestação laboral fora das instalações empresariais, há que se analisar os fundamentos que os diferenciam. Importante ter em conta que a diferenciação entre os dois tipos se torna importante ao passo que cada qual respeita suas próprias regras.

Já tendo sido objeto de análise, sabe-se que o teletrabalho domiciliar é definido como aquele executado em casa, mediante a utilização de recursos da tecnologia da informação e comunicação, em que o trabalhador permanece conectado a um escritório central.

Por outro lado, o trabalho no domicílio foi definido pela Convenção nº. 177, de 20 de junho de 1996<sup>73</sup>, durante a 83ª Conferência da OIT, que define em seu artigo 1º o conceito de trabalho domiciliário, sendo aquele que é exercido na residência do trabalhador ou local de escolha, contanto que não seja nas próprias instalações da entidade empregadora, mediante remuneração e que dele se tenha resultado produtivo do produto ou serviço, mediante regras impostas por seu empregador, independentemente de quem forneça os equipamentos, materiais ou outros insumos utilizados.

A Convenção nº. 177 da OIT se preocupou em garantir direitos àqueles que trabalham sob o regime de trabalho domiciliário, promovendo a igualdade de tratamento com os trabalhadores que estão sob o contrato típico, como a segurança e saúde no trabalho, acesso a treinamentos, remuneração e proteção à maternidade e paternidade.<sup>74</sup>

O contrato de trabalho no domicílio está regulado pela Lei nº. 101/2009, de 8 de setembro, especificamente em seu artigo 1º, ao dispor que *“a presente lei regula a prestação de actividade, sem subordinação jurídica, no domicílio ou em instalação do trabalhador, bem como a que ocorre para, após comprar a matéria-prima, fornecer o produto acabado por certo preço ao vendedor dela, desde que em qualquer caso o trabalhador esteja na dependência económica do beneficiário da actividade”*.

Conforme define JOÃO LEAL AMADO, trabalho no domicílio consiste naquele *“que é realizado no domicílio do prestador ou em local por este escolhido, não raro adjacente ao seu domicílio e de que este tem a disponibilidade, casos há em que o trabalhador no domicílio labora com total autonomia (pense-se, p. ex., no alfaiate que tem as portas abertas ao público e que confecciona fatos para uma multiplicidade de clientes), mas também não se desconhece situações em que, sendo discutível a existência de subordinação jurídica, haverá, decerto, dependência económica por parte do prestador em relação ao beneficiário da prestação:*

---

<sup>73</sup> Disponível em [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312322](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312322). Consultado em 09/01/2019. Ressalta-se que a Convenção nº. 177 não foi ratificada por Portugal.

<sup>74</sup> Conforme trata ANTÓNIO LOPES BATALHA, o trabalhador em domicílio não deve ter um “tratamento de equiparado”, mas o que consagra a Convenção nº. 177 está na igualdade de situações entre o trabalhador no domicílio e os trabalhadores internos. Cfr. ANTÓNIO LOPES BATALHA, *A Alienabilidade no Direito Laboral*, cit., p. 190.

*dependência económica, seja no sentido de que o trabalhador no domicílio carece dos rendimentos auferidos daquele sujeito para satisfazer as suas necessidades essenciais, seja no sentido de que a atividade deste trabalhador no domicílio se destina, em exclusivo ou quase, àquele sujeito”.*<sup>75</sup>

Neste sentido, conforme explica o Autor, ainda que a subordinação jurídica seja colocada em causa, tendo em vista a autonomia do trabalhador no domicílio, está presente a situação de dependência económica para com o tomador de serviço, criando uma “parasubordinação”<sup>76</sup>, o que significa dizer que o trabalhador em domicílio, mesmo que não tenha sobre si o poder de direção, permanece adstrito à prestação de serviços para determinado tomador, bem como dependente economicamente no que diz respeito ao seu rendimento.

Tem-se que a diferença primordial entre o teletrabalho no domicílio e o contrato de trabalho domiciliário está diretamente ligada à utilização de recursos tecnológicos, já que no primeiro, há uma situação de controle por meio de sistema informático e de comunicação, ao passo que no segundo, há uma autonomia na prestação de serviço. Desta forma, enquanto no teletrabalho o sujeito está sob supervisão e controle de seu empregador mediante a tecnologia da informação, o trabalhador domiciliário exerce a atividade proposta pelo tomador, seja este único ou não, de forma autônoma, mas que, nos casos de tomador determinado, permanece a dependência económica.

Conforme ensina JAVIER THIBAUT ARANDA, o teletrabalho está intimamente relacionado a um modo organizacional e de execução diverso do tradicional, em que a tecnologia da informação serve de mecanismo fundamental no desempenho da atividade e, inclusive, como ferramenta de controle por parte do empregador, o que o torna diferente das outras formas de trabalho à distância, nomeadamente, o trabalho a domicílio. De acordo com o Autor, *“teletrabalhar não é*

---

<sup>75</sup> JOÃO LEAL AMADO, *Contrato de Trabalho – noções básicas*, 2ª Ed., Almedina, Coimbra, 2018, p. 128.

<sup>76</sup> *Idem*, pp. 128-129. Para o Autor, coloca-se em causa uma possível tentativa de ludibriar a aplicação das leis do trabalho no caso do trabalhador domiciliário. Isso porque, *“este trabalhador tem uma participação no processo produtivo semelhante à dos assalariados com subordinação jurídica, possuindo um estatuto social análogo ao destes. Acresce que, não raro, o trabalhador no domicílio surge como um verdadeiro sucedâneo do contrato de trabalho típico, inserindo-se num processo de desintegração da empresa e de descentralização produtiva e traduzindo-se mesmo, por vezes, num esquema comercial destinado a iludir a aplicação das leis do trabalho”*.

*só trabalhar à distância e utilizando as comunicações e/ou a informática, teletrabalhar é servir-se destes elementos para trabalhar de um modo diverso*".<sup>77</sup>

Assim, pode-se dizer em três figuras distintas, o teletrabalhador, sendo aquele que presta o serviço fora das instalações empresariais, com ou sem subordinação jurídica integral, por meio da tecnologia da informação e comunicação; o trabalhador domiciliário independente, ou seja, aquele que exerce atividade por conta própria, com uma gama de tomadores e que não depende economicamente de forma direta de apenas um deles; e, por fim, o trabalhador no domicílio, mas que está em uma situação de "parasubordinação".

### **2.2.2. Teletrabalho Móvel**

Como o próprio nome da modalidade dada pela doutrina, o teletrabalho móvel é aquele desenvolvido de forma itinerante, mediante o auxílio de um computador portátil, telemóvel ou qualquer outra tecnologia que permita a comunicação entre o teletrabalhador com o seu empregador.

Tem-se que esta modalidade assume uma perspectiva de mobilidade, garantindo ao trabalhador uma ausência de limitação espacial e temporal, o que, sem sombra de dúvida, lhe traz maior qualidade e agilidade ao trabalho prestado, revelando ganho significativo em sua produtividade.

Preferencialmente utilizado no setor de manutenção, inspeção e vendas, a modalidade de teletrabalho móvel ganha forças por proporcionar um elo mais próximo ao cliente, respondendo com mais eficácia e rapidez os seus interesses, uma vez que os teletrabalhadores podem prestar serviços a partir dos mais variados locais, como um avião, comboio, hotel, aeroporto, automóvel.

Não é difícil de se convencer de que tal modalidade traz tamanha vantagem aos que a utilizam, ainda mais quando se trata de um mercado global tão competitivo e dinâmico como o que cada vez mais se apresenta, contudo, não se pode deixar de se colocar em causa o fato de que ao trabalhador, é garantido um local de serviço salubre e com boas condições.

---

<sup>77</sup> JAVIER THIBAULT ARANDA, *El Teletrabajo - Análisis jurídico-laboral*, cit., pp. 26-29.



### 2.2.3. Teletrabalho em telecentros

Em oposição ao contrato de teletrabalho no domicílio, em que há o característico isolamento do profissional e que dispensa o deslocamento de casa-trabalho e vice versa, o teletrabalho também pode ser desenvolvido em telecentros.

Designam-se por telecentros os locais onde são disponibilizadas as tecnologias necessárias ao desenvolvimento da atividade para a qual foi o trabalhador contratado, podendo haver a partilha de um mesmo ambiente por empregados da mesma entidade ou até mesmo de empresas diversas.

Neste sentido, é de fácil percepção que a criação de tal modalidade de teletrabalho consubstancia numa estratégia organizacional, que atinge à redução de custos, proporciona a descentralização da instalação empresarial, gerando a possibilidade de expansão para regiões periféricas, o que também garante a movimentação para locais com regimes fiscais mais vantajosos, contribuindo não apenas para o empregador e empregado em si, mas como também no que diz respeito ao desenvolvimento social e econômico.

Para além do teletrabalho em telecentros, há que se considerar a possibilidade da prestação laboral a partir de centro satélite, igualmente conhecido como escritório satélite, e os centros de trabalho comunitário. No que diz respeito ao centro satélite, o trabalho é executado em unidade pertencente à entidade empregadora, contudo, deslocalizada de sua sede<sup>78</sup>, se utilizando dos meios informáticos e de comunicação. Já o centro comunitário, denominado pelos americanos e ingleses como “ABC” (ADVANCE BUSINESS CENTER)<sup>79</sup>, o teletrabalho é desenvolvido em centro compartilhados, pertencentes ao Estado ou não, em que não há um único empregador, mas diversas entidades patronais dividindo o mesmo espaço.<sup>80</sup>

---

<sup>78</sup> Importa notar que, diferentemente de uma sociedade afiliada, o centro satélite apenas serve de espaço físico para desenvolvimento da atividade, mas que não está inserido no estabelecimento sede e que utiliza dos meios informáticos para a troca de informações. Não há uma extensão da empresa, como ocorre nas sociedades afiliadas, em que o estabelecimento sede cria braços para melhor desenvolvimento da atividade.

<sup>79</sup> CHRISTIAN MARCELLO MAÑAS, *A Externalização da Atividade Produtiva: o Impacto do Teletrabalho na Nova Ordem Socioeconômica*, in Revista da Faculdade de Direito da Universidade Federal do Paraná, Curitiba: Síntese, vol. 39, 2003, p. 129.

<sup>80</sup> Conforme define MARIA REGINA REDINHA, o centro comunitário se revela como “uma estrutura comum a várias organizações ou profissionais, dotada das comunicações e instrumentos necessários para o teletrabalho”. Já o escritório satélite, “é um local tipicamente suburbano e a sua dimensão depende fundamentalmente da economia de escala obtida em termos de equipamento e serviços”. Em relação ao telecentro, se trata de “uma

Ainda, dentro da modalidade de teletrabalho prestado em telecentros, denomina-se *telecottages* aqueles que estão localizados em zonas rurais, mais frequentemente situados na Inglaterra, Hungria e Irlanda<sup>81</sup>, em que pese em Portugal e Espanha<sup>82</sup> tenham existido centros de trabalho comunitário.

Pode-se afirmar que o escritório satélite está numa zona média entre o desenvolvimento tradicional do labor e o trabalho em domicílio, já que o empregado não precisa ir até às instalações empresarias propriamente ditas, mas ao mesmo tempo não labora em sua casa, pois necessita se deslocar ao local específico que foi equipado com todos os meios tecnológicos e comunicativos para a completa execução do serviço.

#### **2.2.4. Teletrabalho Transfronteiriço**

Com a crescente globalização e o desenvolvimento de novas tecnologias, as relações laborais passaram a um grau em que a distância física entre o empregado e o empregador não mais se torna obstáculo à execução das atividades, podendo, inclusive, ser possível que o indivíduo exerça suas funções mesmo em se tratando de um exercício profissional num país diverso daquele em que está localizada a sede da empresa.

A partir da utilização de sistemas avançados de tecnologia, as empresas passaram a se reestruturar de modo mais favorável sob a ótica comercial, em que se tem a possibilidade de uma maior dinamização das suas atividades, como melhores estratégias de logística, do ponto de vista fiscal, a partir de reestruturações societárias e planejamentos fiscais, bem como do ponto de vista do trabalhador, em que passou a poder atuar mesmo que deslocado para outro país.

Por certo que esta modalidade de teletrabalho cria a necessidade de observação de outras áreas do direito, a exemplo da tributação do rendimento do

---

*estrutura de acolhimento de meios informáticos e de comunicação” que pode atender ao público, em que “são colocados à disposição de clientes computadores e ligações telemáticas mediante um preço estabelecido em função do tempo de utilização”. Cfr. MARIA REGINA REDINHA, O Teletrabalho, in II Congresso Nacional de Direito do Trabalho, Almedina, Coimbra, 1999, pp. 81-102 (92-93).*

<sup>81</sup> GUILHERME MACHADO DRAY, *Teletrabalho, sociedade da informação e direito*, cit., p. 268.

<sup>82</sup> Em Espanha, “*estes centros tiveram certo desenvolvimento em nosso país pelo amparo dos programas comunitários STAR e Arco-Telemática e graças às ajudas e subvenções prestadas pela União Europeia*”. Cfr. JAVIER THIBAUT ARANDA, *El Teletrabajo - Análisis jurídico-laboral*, cit., p. 34, nota 56. Mais, cfr. ROSARIO GALLARDO MOYA, *El viejo e el nuevo trabajo a domicilio – de la máquina de hilar al ordenador*, Ibidem Ediciones, Madrid, 1998, p. 60.

trabalhador que se destaca para outro país e que deve cumprir com suas obrigações fiscais, havendo a necessidade de conexão entre as diversas matérias que se cruzam nesta situação e que se tenha o correto tratamento das questões envolvidas no deslocamento do funcionário.

Desta forma, a partir do cenário da globalização, atrelado ao exercício da função por meio do teletrabalho, as barreiras anteriormente existentes já não mais fazem parte da realidade cotidiana, inclusive levando a maiores ganhos para o próprio empregador e uma melhor qualidade do serviço.

### 2.3. Tipos de conexão do teletrabalho

Ao considerar a possibilidade do teletrabalho, dentro da perspectiva da necessidade de troca de comunicação entre trabalhador e seu empregador, ou até mesmo com outro funcionário, bem como pela necessidade de supervisão daquele que está fora das instalações empresariais, distingue-se o tipo de comunicação utilizado entre aqueles que optam pelo sistema *online* ou *offline*.

Tem-se que na conexão *online* há uma interação constante, isto é, contato informático direto e com maior velocidade na troca de informações e instruções, pelo que o empregado e empregador podem se comunicar em tempo real, havendo maior controle das atividades exercidas, bem como maior interatividade entre as partes. Por outro lado, àqueles que optam pelo sistema *offline*, o trabalhador executa suas atividades e contata a empresa somente após a conclusão da prestação de serviço, vale dizer, não há uma troca constante entre as partes, mas somente a realização da atividade e contato a partir de sua entrega.<sup>83-84</sup>

---

<sup>83</sup> Para ROBINSON BARBOSA, a modalidade online costuma ter mais utilização por trabalhadores menos qualificados e que estão inseridos em atividades de rotina, enquanto que o sistema *offline* se apresenta com maior ênfase a trabalhadores mais qualificados e que exercem atividades criativas. Cfr. ROBINSON LUÍS DUARTE BARBOSA, *O Teletrabalho dentro de uma visão mais ampla da subordinação jurídica*, in Revista Direito e Liberdade, Vol. III, nº. 2, pp. 607-628 (622).

<sup>84</sup> Conforme ensina ANTÔNIO LOPES BATALHA, *A alienabilidade no direito laboral. Trabalho no domicílio e teletrabalho*, cit., pp. 283, “a diferença entre a comunicação on line e as outras duas modalidades está no modo de interação que o teletrabalhador mantém com a empresa e, conseqüentemente, ao teletrabalhador on line exige-se o cumprimento de jornada e horário, condição da “interação”. Deste modo, para o teletrabalhador on line, a distância da empresa é somente “virtual” e em nada difere do trabalhador interno, pelo que tem este vínculo, à semelhança do teletrabalhador descentralizado e o teletrabalhador one way line ou off line tem o vínculo de externo”.

A partir da conexão *online* há a distinção entre a comunicação unidirecional ou bidirecional, o que significa dizer que na ligação *one way* apenas há o envio de comunicação a partir do teletrabalhador com seu sistema central, sem que se possa ter o retorno da informação, enquanto que na ligação *two way* é possível o “diálogo interativo entre o computador central e os diferentes computadores”.<sup>85</sup>

Conforme ensina JAVIER THIBAUT ARANDA, no modo de conexão *online* o empregador possui controle instantâneo e em qualquer momento, sendo o computador considerado uma prolongação da empresa, servindo de instrumento de trabalho e meio de controle da atividade. A subordinação pode ser exercida, por exemplo, a partir do controle do tempo que o teletrabalhador está conectado (“quanto tempo leva sem carregar uma tecla”). Assim, “o computador atua simultaneamente como instrumento de trabalho e como meio de controle da atividade do trabalhador”. Já no modo de conexão *offline*, em que pese a falta do tempo real, também há que se falar em subordinação a partir do “trabalho firmado”, em que “as instruções do empresário vêm incorporadas ao próprio instrumento de trabalho e o teletrabalhador se limita a efetuar uma tarefa desprovida de qualquer iniciativa pessoal, com a observação inclusive de um horário pré estabelecido. Neste sentido, os teletrabalhadores possuem independência na realização por conta da distância que os separa da empresa, mas não a nível funcional”.<sup>86</sup>

Em verdade, de uma ou de outra forma, verifica-se que a intenção do teletrabalho, como forma de estratégia empresarial, consubstancia-se em assentar a quebra do paradigma quando comparado ao típico contrato de trabalho, ao que antes havia a necessidade do trabalhador estar dentro das instalações da empresa, com o teletrabalho se passou a garantir uma maior autonomia ao teletrabalhador e flexibilidade da organização do trabalho, favorecendo, por sua vez, a mobilidade territorial.

---

<sup>85</sup> JAVIER THIBAUT ARANDA, *El Teletrabajo - Análisis jurídico-laboral*, cit., pp. 38-39.

<sup>86</sup> *Idem*, pp. 44-46.

### CAPÍTULO III – TIPOLOGIAS DO TELETRABALHO

Em que pese a legislação laboral apenas regular a prestação de serviço por conta de outrem, o teletrabalho não possui enquadramento jurídico único, já que pode ser exercido de maneira subordinada, independente, ou até mesmo de forma autônoma economicamente dependente.

Necessário verificar se estão preenchidos os elementos para a configuração da subordinação jurídica. Uma vez que o teletrabalho é caracterizado pela flexibilidade relativamente ao espaço e tempo, certo que a subordinação jurídica pode ficar ameaçada caso o empregador não disponha da faculdade de orientar e controlar o cumprimento da atividade laboral, já que não possui contato presencial com o seu empregado. Neste sentido, conforme bem pontua GLORIA REBELO, *“um trabalhador que não é observado não está necessariamente sem supervisão, e concerteza nenhum trabalhador é supervisionado só porque o empregador ou o superior hierárquico está por perto; uma maneira alternativa de supervisionar os teletrabalhadores – como qualquer outro trabalhador – é, propõem algumas correntes, a de gerir indirectamente o seu trabalho e monitorar os resultados”*.<sup>87</sup>

O surgimento de novas formas de trabalho, as técnicas de flexibilização adotadas pelos empregadores, bem como devido ao surgimento de atividades ambígenas faz com que a diferenciação entre trabalho autônomo e subordinado se torne mais complexa. Porém, o próprio CT prevê a presunção *iuris tantum* da existência de contrato de trabalho, tornando mais fácil provar a existência ou não da relação laboral.<sup>88</sup>

Porém, em que pese o CT dispor quanto à necessidade da presença da subordinação jurídica nos contratos de teletrabalho, há que se ter em conta a visão de que é possível a prestação deste tipo de contrato de forma autônoma ou autônoma economicamente dependente, o que leva a crer que *“o teletrabalho caracteriza-se mais pela natureza do seu suporte e do equipamento que permite a*

---

<sup>87</sup> GLÓRIA REBELO, *Teletrabalho e Privacidade, Contributos e Desafios para o Direito do Trabalho*, cit., p. 85.

<sup>88</sup> Neste sentido, SUSANA I. P. FERREIRA DOS SANTOS GIL, *Algumas Notas sobre o Eterno Mundo Novo: o Teletrabalho*, cit., p. 649.

*sua produção, do que propriamente sobre a natureza jurídica do vínculo sob o qual é prestado”.*<sup>89</sup>

### **3.1. A subordinação Jurídica no contrato de teletrabalho**

Antes de colocar em causa a questão da existência ou não da subordinação jurídica nos contratos de teletrabalho, cumpre definir no que a mesma consiste para então se poder concluir se, de fato, os pressupostos capazes de caracterizar a relação subordinada estarão preenchidos.

Verifica-se a subordinação jurídica em uma relação entre o trabalhador e empregador em que o primeiro está submetido às regras e ordens ditadas pelo segundo, caracterizando uma disponibilidade do empregado para o desenvolvimento de uma prestação laboral, a partir de uma dependência e obediência no que diz respeito ao cumprimento de instruções e regras impostas pelo empregador.

É manifesto que a posição do empregador como indivíduo que está no controle da prestação laboral, dentro do contexto da subordinação, se apresenta pelo seu poder de direção, legalmente reconhecido, e que se destrincha em quatro vertentes: *“um poder determinativo da função (atribuição de um certo posto de trabalho, definido por um conjunto de tarefas), um poder conformativo da prestação (faculdade de determinar o modo de agir do trabalhador), um poder regulamentar (organização e disciplina do trabalho) e um poder disciplinar (possibilidade de aplicar sanções aos trabalhadores sempre que se verifique uma infracção disciplinar)”*.<sup>90</sup>

Sendo certo que para haver subordinação a atividade deve ser exercida sob o controle e direção do empregador, ainda que haja autonomia técnica por parte do empregado, o mesmo deve respeitar as normas de organização no trabalho impostas por quem compete o poder de direção, como revela o artigo 116 do Código de Trabalho.

Tem-se que a subordinação pode ser interpretada sob duas óticas, a subordinação econômica e a subordinação jurídica. A ideia de que o empregado necessita de remuneração mensal para seu sustento e de sua família revela a

---

<sup>89</sup> LUÍS NANDIN DE CARVALHO, *Conflitualidades no Teletrabalho*, in II Congresso Nacional de Direito do Trabalho, Almedina, Coimbra, 1999, pp. 223-229 (224).

<sup>90</sup> PATRÍCIA PINTO RODRIGUES, *O teletrabalho: Enquadramento Jus-Laboral*, cit., pp.103-104.

referida subordinação econômica<sup>91</sup>, enquanto que na subordinação jurídica verifica-se uma conjugação de três elementos, quais sejam, alienabilidade, dever de obediência e a sujeição ao poder disciplinar<sup>92</sup>, o que se resume na disponibilidade do empregado que se sujeita a exercer seu ofício em prol de seu empregador mediante remuneração, estando sujeito a instruções e dever de observância das regras impostas e submetido às consequências sancionatórias no caso do seu não cumprimento.

Ao considerar que o empregado exerce suas funções fora das instalações empresariais e, portanto, a presença diária ao local de trabalho se trata de uma questão valorizada para a configuração da subordinação jurídica, coloca-se em causa se esta se encontra presente nos contratos de teletrabalho. Neste sentido, cumpre pôr em pauta se o teletrabalho, como meio de descentralização geográfica e que acaba por afastar fisicamente o empregado das instalações de seu empregador, mesmo diante desta característica mantém ou ameaça o modelo clássico da relação laboral, ou seja, se está preenchido o critério da subordinação.

As características do teletrabalho geram dúvidas no que diz respeito à subordinação jurídica. Isto porque, o empregado assim contratado não está sujeito ao controle presencial e direto, mas ao contrário, há uma fiscalização indireta e virtual, que se pode chamar de teledireção.<sup>93</sup>

De certo que o empregado que exerce sua função dentro das instalações de seu empregador está em condições de fiscalização direta, contudo, estando o empregado disposto a prestar atividade laboral e submisso às ordens superiores, o seu local de trabalho se revela pouco significativo.

Com a avançada tecnologia e aperfeiçoamento dos meios de comunicação, o local físico em que o trabalhador se encontra acaba por se tornar menos relevante dentro do que se espera como meios de exercer a subordinação jurídica, mas, em verdade, a utilização da informática permite que o controle possa ser realizado em tempo real e a qualquer momento, ao que sempre haverá presente

---

<sup>91</sup> Vale destacar que a subordinação econômica não se trata de elemento essencial para a configuração do vínculo empregatício, ao que nada impede que aquele que independe de seu ganho para seu sustento cumprir com o requisito da subordinação jurídica.

<sup>92</sup> PEDRO ROMANO MARTINEZ, *Direito do Trabalho*, 8ª Ed., Almedina, Coimbra, 2017, p. 160.

<sup>93</sup> Quanto à relação entre o uso de novas tecnologias em favor do controle patronal, cfr. TERESA COELHO MOREIRA, *Esfera privada do trabalhador e novas tecnologias*, in Minerva – Revista de Estudos Laborais, Universidades Lusíada, Ano III, nº. 4, Almedina, Coimbra, 2004, pp. 27-40.

o poder diretivo. Neste sentido, conforme afirma MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *“se a distância do trabalhador relativamente ao centro produtivo não for de molde a diminuir a sua disponibilidade perante o empregador nem a impedir a sua sujeição aos respectivos poderes laborais, o local de trabalho será irrelevante”*.<sup>94</sup>

A subordinação jurídica no teletrabalho acaba por se consubstanciar de modo diverso do que ocorre nos contratos típicos de trabalho dado ao fator geográfico, mas é certo que cabe ao empregador permitir meios ao seu empregado para que o mesmo possa desenvolver seu trabalho com qualidade e dentro das normas do Direito do trabalho.<sup>95</sup>

Relativamente à subordinação jurídica, BERNARDO DA GAMA LOBO XAVIER explica que o trabalhador desenvolve sua atividade a partir de sua disponibilidade de energia laborativa em favor do titular de uma atividade para fins produtivos sob à autoridade empregadora. Nesta perspectiva, *“a subordinação, sendo embora um conceito em crise na doutrina actual, está ligada à relativa generalidade e inconcretização da prestação do trabalho: por natureza, no contrato de trabalho, o trabalhador não promete desempenhar esta ou aquela actividade, concreta e exaustivamente descrita, mas um tipo genérico de actividade laborativa”*.<sup>96</sup>

Conforme desenvolve o Autor, os contratos de trabalho não são elaborados de forma específica, isto é, a função a ser exercida não está descrita de forma taxativa, mas de acordo com o *tipo genérico da atividade*, cabendo a quem detém o poder de direção dar praticidade à descrição genérica do contrato. Neste

---

<sup>94</sup> MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Teletrabalho: reflexões sobre uma projecção da sociedade da informação no mundo do trabalho*, cit., p. 196.

<sup>95</sup> SUSANA I. P. FERREIRA DOS SANTOS GIL, *Algumas Notas sobre o Eterno Mundo Novo: o Teletrabalho*, cit., pp. 649-650, ressalta que, no cenário do teletrabalho há que se considerar a subordinação jurídica levando-se em conta determinados indícios e desconsiderando outros, de acordo com a situação fática, diferentemente do que ocorre no método indiciário. Levando-se em conta a especificidade deste tipo de contrato, há que se ater a determinados elementos que denotem a subordinação jurídica, *“tendo por assente que a apreciação casuística é a pedra angular da qualificação do contrato”*. Já conforme MARIA REGINA REDINHA, *“o procedimento firmado para desocultação da verdadeira índole do contrato é, como unanimemente se aceita, o método indiciário, baseado no ápico modo-de-ser da relação de trabalho dependente e independente. Assim sendo, a avaliação dos índices de autonomia e subordinação no teletrabalho convoca alguma adaptação, revestindo-se de particular significado a propriedade dos instrumentos de trabalho, pois se a escolha, aquisição, organização e manutenção do equipamento (hardware e software) não compete ao operador, tal corresponderá, normalmente, ao estabelecimento de um posto de trabalho, revelador da existência de um vínculo laboral”*. A autora também revela a desocultação da verdadeira índole do contrato a partir da assunção dos riscos do negócio, existência ou não de horário de trabalho definido, sendo que, o teletrabalho no quadro da subordinação *“associa-se, frequentemente, a uma autogestão flexível do tempo de trabalho”*. Cfr. MARIA REGINA REDINHA, *O Teletrabalho*, cit., pp. 95-96. Para um desenvolvimento quanto ao método indiciário, cfr. ALBERTO DE SÁ E MELLO, *Direito do trabalho para Empresas-Direito Individual*, 2ª Ed., Almedina, Coimbra, 2019, pp. 26-28.

<sup>96</sup> BERNARDO DA GAMA LOBO XAVIER, *Manual de Direito do Trabalho*, cit., p. 317.



sentido, a subordinação jurídica está atrelada à *“fatalidade da relativa indeterminação do objecto da prestação do trabalho e à necessidade de coordenação das várias prestações do trabalho relativamente às finalidades produtivas”*. Desta forma, tem-se que a subordinação jurídica não está condicionada ao fator geográfico, mas sim à própria prestação da atividade e a necessidade de dar cumprimento ao contrato de trabalho firmado por parte do empregador em fornecer os meios necessários para o desenvolvimento da prestação, e por parte do empregado, com o comprometimento de um bom desempenho laboral.<sup>97</sup>

Verifica-se que a subordinação deve ser analisada a partir da existência de elementos que denotem integração do empregado junto à organização empresarial, isto é, deve-se considerar a questão do lugar e tempo da prestação laboral, modo operacional, bem como forma de conexão entre as partes, dando a garantia do fiel cumprimento da relação existente e vinculada por força de contrato de trabalho.

Uma vez que o trabalho é desenvolvido fora das instalações empresariais, cumpre ao empregador promover equipamentos de informática específicos e adaptados, de forma a garantir condições técnicas necessárias para a prestação laboral, bem como a segurança da informação, a estabilidade na troca de dados, dentre outros elementos, inclusive aqueles específicos de cada atividade, para o desenvolvimento do teletrabalho.<sup>98</sup>

No âmbito do teletrabalho, o empregado necessariamente deve estar inserido no sistema informático e telemático da instituição patronal, pelo que por este modo a subordinação pode ser realizada, efetuando-se o controle das atividades por parte daquele que detém o poder de direção, ou seja, a partir dos meios informáticos colocados à disposição do empregado é possível se garantir, designadamente, o cumprimento de prazos, envio de trabalhos e troca de comunicações, o que se

---

<sup>97</sup> *Idem*, pp. 319-320. Assim, entende-se que está incluído o regime do teletrabalho quando o Autor se refere que, *“as novas formas de organização do trabalho aligeiraram a carga directiva da prestação, conferindo cada vez mais autonomia no seu desempenho, e atenuam o próprio sistema hierárquico (trabalho em equipa polivalente). Contudo, a não ser nos casos em que segmentos de produção são entregues a trabalhadores autónomos, as novas formas de produção e de organização do trabalho não rompem com a ideia de subordinação, ainda que exista necessariamente uma perda da nitidez da fronteira com outras formas de actividade”*, pp. 322-323.

<sup>98</sup> Nos termos do artigo 238, nº. 3, do Código de Trabalho, *“o teletrabalhador não pode dar aos equipamentos e instrumentos de trabalho que lhe forem confiados pelo empregador uso diverso do inerente ao cumprimento da sua prestação de trabalho”*.

denota que o sistema telemático ganhou forças de forma a substituir a necessidade de presença física nas instalações empresariais.

Conforme expõe MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, a subordinação jurídica não exclui a autonomia do trabalhador na execução de seu trabalho, mas em verdade sua caracterização está ligada ao exercício do poder de direção mesmo que não seja efetivamente realizado a cada momento, bastando a possibilidade de o fazer quando necessário. Assim, não está descaracterizada a subordinação jurídica pelo simples fato do poder empregatício não se apresentar de forma ostensiva, mas que a oportunidade de ser exercido sempre esteja presente.

Por outro lado é de se pensar se, uma vez que o controle do trabalho é realizado por rigoroso sistema informático, está o empregado sob uma *maxime* supervisão de seu superior, já que o instrumento permite maior e mais preciso controle de todas as atividades exercidas ao longo do dia.<sup>99</sup> De fato, tem-se que, de um lado a tecnologia proporciona uma maior autonomia ao trabalhador, mas por outro pode resultar em um controle além do que se realizaria no caso de um trabalhador que está submetido ao típico contrato de trabalho, sendo certo que deve haver um equilíbrio entre a necessária vigilância e a prestação de serviço, para que possa sobressair as reais vantagens que o teletrabalho pode proporcionar a ambas as partes.<sup>100-101</sup>

Ao que advoga no sentido de que o teletrabalho pressupõe um rígido controle patronal, JOÃO LEAL AMADO esclarece que há uma *“relação marcada por uma acentuada subordinação jurídica e por um apertado controlo da prestação por banda do empregador entre dois sujeitos separados no espaço por muitos quilômetros – a chamada telessubordinação”*.<sup>102</sup>

---

<sup>99</sup> GLÓRIA REBELO, *Teletrabalho e Privacidade. Contributos e Desafios para o Direito do Trabalho*, cit., p. 20-21.

<sup>100</sup> Neste sentido, cfr. TERESA COELHO MOREIRA, *As novas tecnologias de informação e comunicação e o poder de controlo electrónico do empregador*, in SCIENTIA IVRIDICA, Revista de Direito Comparado Português e Brasileiro, Tomo LIX, nº. 323 (julho/set), Universidade do Minho, Braga, 2010, pp. 553-579 (575). ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, *Direito do Trabalho*, cit., pp. 210-211, *“Mais do que os riscos de violação de privacidade (art. 170º), que também existem, o teletrabalho induz riscos de hiper-subordinação, uma vez que a presença do empregador e/ou da hierarquia não é visualizável nem previsível pelo trabalhador”*.

<sup>101</sup> JAVIER THIBAUT ARANDA sustenta que, embora no teletrabalho surja a imagem de um trabalhador livre e autónomo, *“esta visão é, em ocasiões apenas uma impressão, já que, mediante a utilização de instrumentos telemáticos, muitos teletrabalhadores se vêm submetidos a uma dependência tão intensa ou até mais que se trabalhassem nos locais da empresa. A utilização de novas tecnologias pode supor algumas vezes uma maior autonomia do teletrabalhador mas também inúmeras suposições do nascimento de um novo taylorismo assistido por computador”*. JAVIER THIBAUT ARANDA, *El Teletrabajo - Análisis jurídico-laboral*, cit., p. 44.

<sup>102</sup> JOÃO LEAL AMADO, *Contrato de Trabalho*, cit., p. 124.

Desta forma, verifica-se que o teletrabalhador, mesmo que fora da unidade da empresa integra seu dia a dia de acordo com a disponibilidade informática que lhe é fornecida, ao que com a alta tecnologia e possibilidades de comunicação, é possível transformar a distância geográfica a que se encontra quase que nula, sem se falar em uma falta de subordinação jurídica.

Ainda no âmbito da subordinação jurídica, além da questão envolvendo o local da prestação laboral e a presença do poder de direção, pode-se falar em uma nova “concepção de tempo”, se tornando heterogênea e individualizada. Isso porque, o tempo se tornou mais flexível, e não mais apenas de acordo com a forma clássica de tempo coletivo de trabalho, de acordo com a organização do tempo da cidade e vida privada. Assim, a questão do tempo de trabalho passa a não obstar o cumprimento do poder de direção mesmo que o trabalhador esteja sujeito a carga horária diversa da considerada habitual.<sup>103</sup>

Neste sentido, o teletrabalhador, ainda que não esteja sujeito à forma clássica de tempo de trabalho, isto é, nos termos do artigo 163, nº. 1 do CT, a subordinação jurídica não deixa de estar presente desde que haja o devido cumprimento das metas estabelecidas pelo empregador, o que significa dizer que está em causa uma maior autonomia, que pode ser bastante benéfica a ambas as partes, pelo que pode se dizer que existe uma “*mudança do controlo do tempo de trabalho para o controlo dos resultados*”.<sup>104</sup>

Desta forma, entende-se que no teletrabalho há uma subordinação virtual, em que a atividade pode ser desenvolvida de forma habitual em local diverso da instalação empresarial, sendo os instrumentos informáticos e telecomunicativos de

---

<sup>103</sup> Neste sentido, GLÓRIA REBELO, *Teletrabalho e Privacidade, Contributos e Desafios para o Direito do Trabalho*, cit., p. 19. Ainda, conforme ensina ALAIN SUPIOT, mesmo com a flexibilização do tempo, há que se pensar em meios de preservar o tempo coletivo, visando à vida familiar, social e a própria saúde do empregado. A regra estabelecida pelo tempo exerce uma “*solidariedade entre trabalhadores*” no que diz respeito aos horários e cadências, no que o tempo de trabalho moldou negativamente o tempo da autonomia coletiva, como também uma “*solidariedade entre o tempo de trabalho e o tempo da Cidade*”, ao determinar negativamente um tempo para a vida social. Para o autor, a disposição clássica do tempo de trabalho, em que se submete “*a um regime formal-hierárquico do tempo*” já estar por se esgotar, desenvolvendo-se novos contornos. In *Transformações do Trabalho e futuro do Direito do Trabalho na Europa*, cit., pp. 12-13, 108-111. Assim, há que se ter um equilíbrio entre a flexibilização do tempo de trabalho e a manutenção da vida privada do empregado, de modo que este não venha a ser prejudicado na sua esfera particular. O que se pretende está no equilíbrio entre a quebra do paradigma do tempo clássico de trabalho com sua maior flexibilização sem se deixar de lado as perspectivas abordadas quando de sua formação inicial, a não prejudicar os interesses e direitos do próprio trabalhador.

<sup>104</sup> GUILHERME DRAY, *Código do Trabalho anotado*, Pedro Romano Martinez. 9ª Ed., Almedina, Coimbra, 2013, p. 419.

propriedade do empregador, o que revela que o local se torna irrelevante no que diz respeito ao controle das atividades e não obsta o cumprimento do poder patronal, já que a tecnologia e os meios de comunicação anulam a falta de presença física do teletrabalhador.

### **3.2. O teletrabalho como um prestador de serviços autônomos**

Diferentemente do que se verifica no contrato de trabalho subordinado, no trabalho autônomo a atividade é desenvolvida sem a subordinação jurídica, pelo que o trabalhador presta serviço por sua conta, assumindo por completo o risco do mesmo. Assim, apenas interessa na relação entre tomador do serviço e o trabalhador autônomo o resultado final do produto, independentemente do modo e como se atingiu aquele resultado.<sup>105</sup>

Face à autonomia da atividade, o obreiro presta serviço a outrem sem receber ordens do tomador, com exceção das que concernem estritamente à execução da atividade contratada, designadamente sobre as características do resultado pretendido, o que demonstra que *“o poder diretivo – não é uma prerrogativa exclusiva dos empregadores e dos vínculos laborais mas um poder que também assiste ao credor de uma prestação de serviços, sempre que essa prestação revista caráter produtivo e duradouro (...). No limite, as dúvidas de qualificação poderão pois ser dirimidas pela verificação de que, apesar de seguir as instruções no credor quanto à execução da prestação, o prestador não se integra na sua organização empresarial e que o seu incumprimento não determina responsabilidade disciplinar”*.<sup>106</sup>

Por via de regra, enquanto no contrato subordinado, o que se verifica é uma relação de meio, no trabalho autônomo se constata uma relação de resultado. Entende-se como via de regra por que, conforme elucida PEDRO ROMANO MARTINEZ,o

---

<sup>105</sup> Nas palavras de ANTÓNIO LOPES BATALHA, *A alienabilidade no direito laboral. Trabalho no domicílio e teletrabalho*, cit., pp. 287-289, *“o que separa o teletrabalho por conta alheia do teletrabalho por conta própria é a conexão ou desconexão do teletrabalhador com frutos e com o mercado. (...) Em conclusão, o teletrabalho por conta alheia e o de por conta própria distinguem-se, objectivamente, por sabermos de quem são os frutos e quem beneficia da utilidade patrimonial dos mesmos no mercado e corre os riscos da sua não realização, não sendo importante a organização do espaço-tempo, embora se exija a personalidade”*.

<sup>106</sup> MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Teletrabalho: reflexões sobre uma projecção da sociedade da informação no mundo do trabalho*, cit., p. 199.

trabalho do médico, ou do advogado, por exemplo, apesar de serem contratos autônomos, se tratam de obrigações de meio.<sup>107</sup>

Mesmo no âmbito do teletrabalho, pode-se verificar a existência da prestação laboral autônoma, o que significa que o teletrabalhador desempenha atividade por conta própria, mediante obrigação de apresentação de resultados, assumindo os riscos inerentes de seu serviço, sendo remunerado por meio de fatura referente aos trabalhos concluídos. Por certo que o trabalhador autônomo não está sujeito à vigilância do tomador de serviço, se criando uma diferenciação a nível de sistema informático quando comparado com o teletrabalhador que deve observar e respeitar o poder patronal.

Uma vez que o CT estabeleceu que o teletrabalho é caracterizado face à subordinação jurídica, e seu artigo 168 estabelece que os equipamentos e instrumentos utilizados, salvo disposição em contrário, pertencem ao empregador, presume-se que a escolha, aquisição, organização e manutenção por parte do empregado denota sua autonomia jurídica. Porém, há que se levar em conta o conjunto de fatores de acordo com a situação fática, de modo que os critérios formadores da subordinação não estão congelados a qualificar ou não a situação do trabalhador, mas dependem de análise sob a ótica de uma subordinação relativizada e adaptada.<sup>108</sup>

Desta forma, haverá a figura do teletrabalhador autônomo a partir do sujeito que presta serviços a um tomador, mas que necessita de meios informáticos mínimos para tanto, porém estando livre para exercer a atividade independente de onde se encontra.

### **3.3. A Parassubordinação no teletrabalho**

Classificada como zona intermediária entre o teletrabalho autônomo e subordinado juridicamente destaca-se a parassubordinação, em que se verifica a autonomia do teletrabalhador e uma situação de dependência econômica. Esta zona heterogênea revela uma realidade que necessita de enquadramento jurídico rigoroso

---

<sup>107</sup> PEDRO ROMANO MARTINEZ, *Trabalho Subordinado e Trabalho Autônomo*, in Estudos do Instituto de Direito do Trabalho, Vol. I, Almedina, Coimbra, 2001, pp. 271-294 (277).

<sup>108</sup> Neste sentido, PATRÍCIA PINTO RODRIGUES, *O Teletrabalho: enquadramento Jus-Laboral*, cit., p.105.

por forma que se evite a fuga da proteção laboral e, conseqüentemente, a burla dos direitos e garantias do trabalhador.

De origem italiana, a parassubordinação assenta-se na inexistência de subordinação jurídica, caracterizando o trabalho autônomo, mas que não deixa de estar presente uma dependência econômica face ao tomador do serviço, o que lhe assemelha ao trabalhador subordinado, sendo considerado desde a LCT de 1969 como um contrato equiparado, observando-se os princípios laborais, sem prejuízo da legislação especial.<sup>109</sup>

NELSON MANNRICH destaca que *“o advento do teletrabalho traz perplexidade, caracterizando como prematuro o enquadramento do seu tipo, em face de sintomas de uma nova realidade. Compete ao jurista enquadrar por aproximação, o novo tipo social, o que representa pressuposto da regulação normativa, entendendo-se no caso, a tutela própria do trabalho de alguns autônomos, como se verifica, por exemplo, com os representantes comerciais, em cuja relação está presente a parassubordinação. Apesar dos pressupostos formais da autonomia, tal trabalho caracteriza pela continuidade e pessoalidade na sua prestação, o que integra na empresa que o coordena. Ou seja, apesar da autonomia, o trabalho é prestado com pessoalidade, de forma contínua e sob a coordenação da empresa. Em consequência, há parassubordinação no teletrabalho, pois situa-se ele entre o trabalho subordinado e o trabalho autônomo, merecendo tal questão, maior aprofundamento”*.<sup>110-111</sup>

Por forma a caracterizar a parassubordinação, necessária a existência dos elementos da continuidade, que também pode ser conhecida como não eventualidade, pessoalidade, coordenação<sup>112</sup> e dependência econômica. Isto para

---

<sup>109</sup> Conforme refere MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, a tutela especial da parassubordinação, com a extensão total ou parcial das regras laborais se justifica pela dependência econômica do trabalhador (ponto de vista material), em que pese sua autonomia (ponto de vista jurídico). *“Fica, pois, claro que a sujeição das situações de parassubordinação, no todo ou em parte, ao regime laboral não é um problema de qualificação do contrato mas um problema de equiparação regimental.* Cfr. MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte II*, cit., p. 94.

<sup>110</sup> NELSON MANNRICH, *A modernização do contrato de trabalho*, LTR Editora, São Paulo, 1998, p. 122.

<sup>111</sup> Quanto à evolução interativa entre a legislação laboral de Portugal e a parassubordinação no contrato de teletrabalho, cfr. Cfr. MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Teletrabalho: reflexões sobre uma projecção da sociedade da informação no mundo do trabalho*, in *Direito da Sociedade da Informação*, Vol. V, Coimbra Editora, 2004, pp. 185-202 (199-201).

<sup>112</sup> Conforme define AMAURI CESAR ALVES, *“a coordenação da prestação é entendida como a sujeição do trabalhador às diretrizes do contratante acerca da modalidade da prestação, sem que haja, nesse contexto, subordinação no sentido clássico. É atividade empresarial de coordenar o trabalho sem subordinar o*

dizer que, a prestação laboral deve ocorrer frequentemente, com reiteradas prestações, o que se exclui a prestação de trabalhos esporádicos, com relativa autonomia quanto aos meios de se atingir o objetivo final no que diz respeito a horário e local de trabalho, sem se falar em hierarquia entre o prestador e o tomador do serviço, em que pese àquele esteja sujeito ao resultado estabelecido por este.

O Código do Trabalho de 2009, em seu artigo 10, se preocupou em abordar situações de prestação de trabalho a outrem sem subordinação jurídica, mas com dependência econômica, garantindo ao trabalhador a equiparação de garantias, designadamente quanto aos direitos de personalidade, igualdade e não discriminação, segurança e saúde no trabalho.<sup>113</sup> Em que pese o trabalho parassubordinado transbordar o trabalho tradicional autônomo, e que ao mesmo tempo não se confunde com o trabalho subordinado, as garantias do trabalhador devem ser asseguradas.<sup>114</sup>

A parassubordinação, assim sendo, surge como zona cinzenta, e, portanto, de sensível percepção, podendo dar margem à sua utilização como válvula de escape da subordinação jurídica, já que a autonomia do trabalhador parassubordinado possui pequena parcela, diante do fato de que a qualidade, quantidade, matéria prima e objeto se tratam de fatores fixados pelo tomador do serviço, restringindo-se a autonomia apenas no que diz respeito ao *modus operandi*.

---

*trabalhador. É, ainda, a conexão funcional entre a atividade do prestador do trabalho e a organização do contratante, sendo que aquele se insere no contexto organizativo deste – no estabelecimento ou na dinâmica empresarial – sem ser empregado”. AMAURI CESAR ALVES, Novo contrato de emprego: parassubordinação trabalhista, LTR Ed., São Paulo, 2004, p. 89.*

<sup>113</sup> “Para que se ache preenchido o conceito de dependência económica não basta que o prestador da actividade necessite das quantias auferidas para prover ao seu sustento ou ao de sua família. Este subentende a integração do prestador da actividade no processo empresarial de outrem, o que ocorrerá sempre que se verifique a continuidade no exercício da actividade ou uma continuidade da vinculação para prestar a actividade”. DIOGO VAZ MARRECOs, *Código do Trabalho Anotado*, 2ª Ed., Coimbra Editora, 2012, p. 95. Conforme ensina ABÍLIO NETO, “os designados trabalhadores economicamente dependentes são trabalhadores formalmente independentes, mas cujos rendimentos dependem de um só empregador, situação que tem vindo a crescer exponencialmente em diversos países europeus. O trabalhador deve considerar-se na dependência económica do beneficiário da actividade por ele prestada, embora sem subordinação jurídica, sempre que ele viva exclusiva ou predominantemente do rendimento que lhe é proporcionado por essa actividade, de tal modo que esta constitua, digamos, o seu modo de vida”. Cfr. ABÍLIO NETO, *Novo Código do Trabalho e Legislação Complementar Anotados*, 3ª Ed., Almedina, Coimbra, 2012, p. 85.

<sup>114</sup> AMAURI MASCARO NASCIMENTO define o trabalho como “uma categoria intermediária entre o autônomo e o subordinado, abrangendo tipos de trabalho que não se enquadram exatamente em uma das duas modalidades tradicionais, entre as quais se situam, como a representação comercial, o trabalho dos profissionais liberais e outras atividades atípicas, nas quais o trabalho é prestado com pessoalidade, continuidade e coordenação. Seria a hipótese, se cabível, do trabalho autônomo com características assemelháveis ao trabalho subordinado”. AMAURI MASCARO NASCIMENTO, *Curso de Direito do Trabalho*, 19ª Ed., Saraiva, São Paulo, 2004, p. 413.

## **CAPÍTULO IV – A REALIDADE DO TELETRABALHO E SUAS VANTAGENS E DESVANTAGENS**

O teletrabalho, como uma nova forma de prestação do trabalho, deve ser pautado e considerado além de seus efeitos jurídicos. A experiência demonstrou que o teletrabalho pode trazer vantagens e desvantagens tanto para o empregado quanto ao empregador, ao que sua clarificação se torna importante como um dos meios de se chegar ao consenso por sua aplicação.

Além do mais, o impacto do teletrabalho não está adstrito apenas às partes contratantes, devendo-se considerar seus reflexos para a sociedade a partir das causalidades que advêm da nova realidade de trabalho. Desta forma, importante a pontuação daquilo que se pretende alcançar com o teletrabalho, mas também levando-se em conta as suas consequências práticas, em especial a partir do seu ponto crucial, inerente à transformação quanto ao caráter geográfico da prestação do trabalho.

### **4.1. Vantagens e desvantagens do teletrabalho sob o ponto de vista do trabalhador**

Uma vez que o teletrabalho pode ser realizado no domicílio, coloca-se em causa diversas vantagens sob o ponto de vista do empregado, quais sejam, redução dos custos com deslocação entre sua casa e as instalações da empresa, aumento de horas livres para si próprio, melhor aproveitamento do tempo para exercício de seu trabalho, maior conforto, possibilidade de uma alimentação mais saudável e até mesmo mais econômica.

Atualmente, parte importante do dia está no tempo despendido com deslocamentos, em especial quanto ao tempo gasto em relação ao percurso casa trabalho. O teletrabalho domiciliário, por exemplo, proporciona uma melhor conciliação entre a vida profissional e pessoal do indivíduo, oferecendo um melhor equilíbrio e qualidade de vida. A mais valia àquele que trabalha em sua própria casa reflete tanto para si, quanto em seu rendimento profissional, já que sem a necessidade de perda de tempo em longas e demoradas deslocamentos, e até mesmo o *stress* da rotina, acaba sendo crucial em ganho de tempo livre para concentrar forças em seu trabalho.



A organização e planejamento do dia a dia se torna uma tarefa mais simples e de acordo com as necessidades do trabalhador, que passa a usufruir de maior flexibilidade, contribuindo para um melhor aproveitamento do dia, bem como facilitando atividades rotineiras da vida e, inclusive, maior disponibilidade para o lazer. Para além dos benefícios apontados, sem dúvida que o teletrabalho domiciliário opera com grande influência no que diz respeito a trabalhadores com filhos pequenos, a partir de uma melhor disponibilidade, liberdade e flexibilidade para fazer o gerenciamento de sua vida pessoal em conjunto com sua vida profissional.

Assim, o panorama atual denota a busca do cidadão por maior qualidade de vida, melhor aproveitamento do tempo e melhor conjunção entre a vida pessoal com sua vida profissional, sendo certo que um funcionário satisfeito e que tenha qualidade de vida, exercerá sua função mais feliz e com mais empenho.

Por outro lado, e como não poderia deixar de ser, o teletrabalho também apresenta desvantagens sob a ótica do trabalhador.

Ainda no âmbito do teletrabalho domiciliário, o isolamento social e profissional o qual o teletrabalhador está submetido se torna questão importante quanto à necessidade e vantagem da troca de relações profissionais, vale dizer, o quanto será ou não benéfico ao trabalhador que não mantém contato de forma direta, mas que acaba por se isolar. Certamente, há uma parcela de indivíduos que, de fato, não enxergam este fator como problema, porém, há que se considerar aqueles que não se adaptam a este tipo de vida, mas dão maior valor ao convívio social.<sup>115</sup>

Além do mais, o isolamento advindo do teletrabalho domiciliário acaba por afastar o convívio entre empregados, não fortalecendo direitos coletivos e sindicais, o que contribui para o enfraquecimento da categoria, o que também dificulta o direito do exercício de greve.<sup>116</sup> Importante que a categoria profissional se faça representar

---

<sup>115</sup> O isolamento social a que o teletrabalhador está sujeito “conduz não raro a um desenraizamento social e psicológico que empobrece a experiência profissional, dificulta a continuidade de uma carreira, enfraquece as probabilidades de promoção e acarreta quebras salariais devido à subtração de parcelas correspondentes a subsídio de transporte ou alimentação, por exemplo”. MARIA REGINA REDINHA, *O Teletrabalho*, cit., p. 90.

<sup>116</sup> O teletrabalhador também goza do direito de greve, apesar de não prestar sua atividade nas instalações da entidade empregadora, estando garantidos os mesmos direitos no âmbito da greve que os demais trabalhadores.

e que se tome nota das insatisfações e necessidades, ao que a descentralização dos teletrabalhadores acaba os afastando deste convívio.<sup>117</sup>

Outro ponto que se deve questionar quanto ao teletrabalho diz respeito à organização, o que pode se tornar uma desvantagem, dado o conflito que pode existir entre vida pessoal e profissional, pelo que entende-se que deve haver uma separação física dentro de sua própria residência, de modo a limitar o espaço destinado ao labor, não permitindo que este invada o espaço dedicado ao pessoal.

#### **4.2. Vantagens e desvantagens do ponto de vista do empregador**

Como qualquer relação laboral, o teletrabalho acaba por influenciar não apenas o dia a dia do profissional, mas também está carregado de vantagens e desvantagens à outra parte da relação, o empregador. De igual modo que o teletrabalho traz vantagens e desvantagens ao empregado, para o empregador também são colocadas questões positivas, mas também novas problemáticas.

O empregador, ao possibilitar a seus funcionários que façam uso do teletrabalho, diminui a necessidade física de sua empresa, já que menos pessoas passam a circular diariamente no local, o que pode contribuir de dois aspectos importantes para qualquer empresa, a redução de custos com local físico, tais como arrendamento, energia, limpeza, a redução do gasto destinado ao pagamento de subsídio de transporte, no caso do teletrabalho domiciliado, ou até mesmo o melhor aproveitamento do espaço para outras atividades, aumentando sua produtividade e liquidez.

Além do mais, com a desnecessidade da figura física do trabalhador nas instalações da empresa, esta poderá buscar um melhor *know how* em qualquer local

---

<sup>117</sup> Em que pese o isolamento se enquadre como uma desvantagem do teletrabalho domiciliário, há que se ressaltar que o mesmo proporciona uma oportunidade à integração de pessoas com necessidades especiais ao mercado de trabalho. No mesmo sentido, TERESA COELHO MOREIRA, *Algumas notas sobre as novas tecnologias de informação e comunicação e o contrato de teletrabalho subordinado*, in SCIENTIA IURIDICA, Revista de Direito Comparado Português e Brasileiro, Tomo LXIII, nº. 335 (mai-ago), Universidade do Minho, Braga, 2014, pp. 323-343 (340).

Como Pontua GUILHERME DRAY, “o teletrabalho surge, também, como um importante instrumento de protecção da dignidade humana, ao promover a empregabilidade de pessoas deficientes, designadamente pessoas com problemas de locomoção – o teletrabalho permite quebrar barreiras físicas, permitindo que o trabalhador deficiente preste a sua actividade no seu próprio domicílio”. GUILHERME DRAY, *A Globalização e as Novas Tendências do Mercado de Trabalho – Teletrabalho e Deslocalização do Trabalho, o Caso Português*, in *Análise Contemporânea do Direito em face da Globalização e da Crise Económica*, II Congresso Internacional de Direito (Brasil-Europa), Almedina, Coimbra, 2010, pp. 81-92 (84).

do mundo, a partir da contratação de mão de obra especializada, sem que esta tenha de se deslocar de seu local de habitação. Desta forma, a empresa passa a ter ferramentas para, de acordo com sua atividade, aperfeiçoar sua produção e promover a relação intercultural, como mecanismo de criação de novas capacidades.

Especificamente no teletrabalho domiciliário, tem-se que de um lado o empregado ganha a vantagem de não necessitar se deslocar à empresa, o que acaba por contribuir com sua qualidade de vida e diminuição de *stress* e risco de acidente *in itinere*, e já para o empregador, pode também representar fator vantajoso, já que não haverá que se falar em “faltas” ou atrasos em casos de greve nos transportes públicos ou até mesmo por más condições climáticas, que acabam por prejudicar o rendimento operacional.

Em contrapartida, não se pode deixar de elucidar os pontos menos benéficos ao empregador. Ao mesmo tempo que o desenvolvimento da tecnologia se mostra totalmente eficaz frente à nova realidade criada pela Sociedade da Informação, o investimento para seu desenvolvimento e manutenção pode representar um alto gasto para as empresas.

Para que o empregado possa exercer o teletrabalho, o investimento por parte da empresa, que deve criar mecanismos necessários para o bom e correto exercício da função, está ligado à criação de sistema próprio ou aquisição de sistema informático, formações técnicas de capacitação e utilização dos meios colocados à disposição, manutenção de seus servidores, bem como a disponibilidade e segurança do sistema. Por isso, muitas vezes o teletrabalho acaba por esbarrar na falta de meios para tanto, seja pelo alto custo, seja pela falta de interesse por parte do empregador neste tipo de contrato de trabalho.<sup>118</sup>

#### **4.3. Vantagens e desvantagens do teletrabalho sob o ponto de vista social**

O crescimento desenfreado das cidades representa uma das significativas preocupações a que se deve a todo Chefe de Estado. Isto porque, os inúmeros veículos que circulam pelas ruas, o custo da manutenção de transportes públicos e que muitas vezes contraria o conceito de qualidade, e a imensa quantidade de

---

<sup>118</sup> Sobre os pontos fortes e fracos do teletrabalho, cfr. LUÍS NANDIN DE CARVALHO, *Conflitualidades no Teletrabalho*, cit., pp. 227-229.

gases poluentes são fatores importantes que ganham menor relevo diante de um teletrabalho domiciliário.

Verifica-se, portanto, que quanto mais as empresas, em conjunto com a força Estatal, promoverem o teletrabalho domiciliário, por exemplo, menor serão os impactos sociais, isto é, menor concentração de carros em horários de ponta, redução da população que faz uso do transporte público, o que resulta na melhoria na qualidade ambiental.

A flexibilização do teletrabalho tem o condão de fortalecer regiões geográficas menos favorecidas, como aquelas de mais difícil acesso e as zonas rurais, servindo como mecanismo de reorganização populacional. Inclusive, os próprios Estados estão possibilitados de praticar políticas públicas atrativas, como regimes fiscais mais benéficos, como forma de atração de investimento para seu território.

Para além do mais, o teletrabalho proporciona uma nova realidade para àqueles que possuem qualquer tipo de deficiência que limita sua deslocação, o que contribui, em certo ponto de vista, para a inserção na Sociedade ao possibilitar a integração em uma instituição empresarial.

Por outro lado, o teletrabalho também pode revelar desvantagens a nível social. Uma vez que o teletrabalhador pode prestar suas funções em domicílio, acaba por gerar a desnecessidade de espaços físicos, o que desfavorece diretamente o mercado imobiliário.

Ainda, ao considerar que o teletrabalho exige conhecimento acerca da tecnologia, manuseamento de equipamentos avançados de informática e telecomunicação, ficam excluídas as pessoas que não possuem aptidão técnica para tanto, ainda que as empresas estejam preparadas para o fornecimento de cursos de formação.

Face ao todo exposto relativamente às vantagens e desvantagens do teletrabalho, tem-se que para o seu bom funcionamento, deve existir um equilíbrio entre a real necessidade da empresa e o interesse do empregado, ao que a disposição para o teletrabalho pode não ser para todos, e por este motivo que o mesmo possui caráter voluntário e reversível.

## PARTE III - AS IMPLICAÇÕES PRÁTICAS DO TELETRABALHO

### CAPÍTULO I – TEMPO DE TRABALHO E A TELEDISPONIBILIDADE

A questão atinente ao tempo de trabalho possui sua relevância na ordem constitucional, sendo garantida ao trabalhador a conciliação entre o tempo despendido para o desenvolvimento de sua atividade profissional e sua vida familiar (art. 59, nº. 1, al. b). Já no plano infraconstitucional, tal garantia está cravada nos artigos 197 e seguintes do CT.<sup>119</sup> Desta forma, o sistema jurídico foi desenhado de modo a proteger o trabalhador das cargas excessivas de trabalho que eventualmente pudessem ser impostas pelo empregador, a compatibilidade entre o tempo de trabalho e a remuneração, bem como a manutenção da integridade física e psíquica do sujeito, por meio da harmonização de sua vida laboral e pessoal, com a garantia de tempos de descanso e convívio social.<sup>120</sup>

Conforme a Convenção nº. 30 da OIT de 1930, o tempo de trabalho consiste no tempo durante o qual o trabalhador está à disposição de sua entidade patronal, excluindo-se os tempos de descanso.<sup>121</sup> No âmbito da comunidade

---

<sup>119</sup> Quanto à evolução do tempo de trabalho nas leis portuguesas, cfr. ANTÓNIO MENEZES CORDEIRO, *Direito do Trabalho II, Direito Individual*, Almedina, Coimbra, 2019, pp. 505-507.

<sup>120</sup> Conforme ALAIN SUPIOT ensina, “em *Direito do Trabalho*, a referência ao tempo de trabalho permite, por um lado, medir a influência patronal na vida do assalariado e, por outro, avaliar a prestação deste. O tempo funciona, simultaneamente, como limite da sujeição do trabalhador e como escala do valor de troca do trabalho. Foram assim definidos uma duração legal do trabalho e um modelo de vida de trabalho que conduzem à oposição binária entre tempo de trabalho e tempo livre, deixando na sombra o tempo de trabalho não assalariado”. Cfr. ALAIN SUPIOT, *Transformações do Trabalho e futuro do Direito do Trabalho na Europa*, cit., p. 98.

Com o objetivo de promover a conciliação entre a vida profissional e familiar, a Lei nº. 120/2015, de 1 de setembro, introduziu no CT o direito ao trabalhador com filho de idade inferior a 3 anos exercer sua função em teletrabalho, se assim a atividade for compatível e desde que o empregador possua os recursos para tanto, não podendo este se opor. Embora a boa intenção por parte do legislador, fato é que, estando o empregador obrigado a aceitar o regime do teletrabalho nestes casos, não faltarão, certamente, justificativas baseadas na falta de compatibilidade e recursos para sua concretização. Neste sentido, MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tempo de Trabalho e Conciliação entre a Vida Profissional e a Vida Familiar – algumas notas*, in *Tempo de Trabalho e Tempos de não Trabalho - O regime nacional do tempo de trabalho à luz do direito europeu e internacional* (Estudos APODIT 4), AAFDL, Lisboa, 2018, pp. 101-116 (116).

<sup>121</sup> Vale mencionar duas Convenções da OIT que abordaram a questão do tempo de trabalho, sendo a Convenção nº. 1, quanto ao tempo de trabalho na indústria, mas que não foi abordada uma definição, e a Convenção nº. 30, quanto ao tempo de trabalho no comércio, surgindo a definição para tanto. Conforme esclarece FRANCISCO LIBERAL FERNANDES, a definição do tempo de trabalho dentro da perspectiva do trabalhador estar à disposição do empregador foi objeto de controvérsia, no sentido de se saber a respeito dos tempos em que o trabalhador se encontra nas instalações da empresa, mas sem estar efetivamente à disposição de sua entidade patronal, como durante afazeres pessoais, sendo admitido que esta disponibilidade ao empregador abrange as situações em que o trabalhador está adstrito ao cumprimento de seu exercício laboral, como no caso de estar à disposição de sua entidade no aguardo de novas instruções. Cfr. FRANCISCO LIBERAL FERNANDES,

européia, há destaque para a Diretiva 2003/88/CE, de 04 de novembro, ao estabelecer a prevenção à saúde, segurança e higiene do trabalhador, direito a períodos de descanso e a importância da organização do tempo de trabalho, inclusive no que diz respeito ao trabalho noturno, definindo o tempo de trabalho como *“qualquer período durante o qual o trabalhador está a trabalhar ou se encontra à disposição da entidade patronal e no exercício da sua actividade ou das suas funções, de acordo com a legislação e/ou a prática nacional”*. Na mesma esteira, a Carta dos Direitos Fundamentais da UE garante a saúde, dignidade e segurança no trabalho, com a limitação do tempo de trabalho e defesa do tempo de descanso diário e semanal, além das férias anualmente gozadas e remuneradas.<sup>122</sup>

Diferentemente da lei espanhola, em que o Estatuto dos Trabalhadores não definiu tempo de trabalho, prevendo somente que é computado de acordo com o começo e fim da jornada diária em que o trabalhador se encontra em seu posto de trabalho, o CT português previu em seu artigo 197, nº. 1, que o tempo de trabalho é definido como *“qualquer período de tempo durante o qual o trabalhador exerce a sua atividade ou permanece adstrito à realização da prestação”*. Já o período de descanso possui caráter residual, ao ser previsto na legislação portuguesa como aquele de não trabalho (art. 199).

A característica protecionista basilar do Direito do Trabalho fez com que surgissem limitações ao tempo de trabalho, de modo a evitar abusos no sentido de horários laborais sem a preservação da saúde do trabalhador, tanto na ordem física, no que diz respeito a longas jornadas, como também psíquica, pelo extremo confinamento do empregado, tanto do ponto de vista do próprio local físico em que trabalha, como também a partir da necessidade de descanso da mente, e a manutenção de seu convívio social. Neste contexto, mecanismos foram desenvolvidos para se assegurar jornadas dignas de trabalho, como a limitação

---

*Tempo de trabalho e tempo de descanso, in* Tempo de trabalho e tempos de não trabalho – O regime nacional do tempo de trabalho à luz do direito europeu e internacional (Estudos APODIT 4), AAFDL, 2018, pp. 11-24 (12).

<sup>122</sup> Quanto à evolução legislativa da duração do trabalho em Portugal, bem como no âmbito da União Europeia, cfr. JOÃO ZENHA MARTINS, *Tempo de trabalho e tempo de repouso: qualificação e delimitação de conceitos, in* Tempo de trabalho e tempos de não trabalho – O regime nacional do tempo de trabalho à luz do direito europeu e internacional (Estudos APODIT 4), AAFDL, 2018, pp. 25-67 (29-34).

diária e semanal e o pagamento de horas suplementares, que acabam por muitas vezes frear a imposição indiscriminada de horas de prestação de trabalho.<sup>123</sup>

A questão atinente ao tempo de trabalho, mesmo que não supridas todas as lacunas da aplicação prática das normas, passa a ter uma revisão de seu paradigma a partir do desenvolvimento de outras formas de trabalho, como é o caso do teletrabalho, associado às novas tecnologias, seja do ponto de vista do teletrabalhador, ou até mesmo do trabalhador típico que faz uso destas como ferramentas de trabalho. Assim, de acordo com a nova realidade econômica, bem como a utilização de meios de informática e comunicação, novos contornos podem se desenvolver dentro da ideia do tempo de trabalho, a garantir os direitos do trabalhador, mas também dentro de um sistema que se adéque à nova realidade.<sup>124</sup>

Desde os primórdios das leis laborais que o tempo de trabalho leva em conta o aspecto da vida social dos trabalhadores, em que há uma *“solidariedade entre o tempo de trabalho e o tempo da Cidade”*, isto é, o direito social instituiu um tempo homogêneo, criando a figura do *“tempo normal”*, correspondente ao modelo salarial padrão, em que há uma jornada de trabalho tipo, uma semana de trabalho tipo e um ano de trabalho tipo. Com as transformações sucedidas no Direito do Trabalho, o tempo de trabalho passou a ser heterogêneo, refletindo em um tempo de trabalho individual, em que há uma autoregulação do tempo: *“autoregulação do sector, da empresa ou do estabelecimento, do colectivo de trabalho, no limite, do próprio indivíduo, tornado senhor da organização do seu tempo, desde que se submeta aos objectivos fixados pelo empregador”*.<sup>125</sup>

---

<sup>123</sup> Conforme preconiza JORGE LEITE, *“a limitação legal da duração diária e semanal do trabalho está ligada à protecção da saúde física e psíquica do trabalhador, bem como à protecção da auto-disponibilidade do seu tempo segundo os seus interesses e preferências, em actividades familiares, recreativas, sociais, cívicas, culturais ou outras”*. JORGE LEITE, *Direito do Trabalho*, Vol. I, Serviços de Acção Social da Universidade de Coimbra, 1999, Coimbra, p. 88.

<sup>124</sup> *“A tecnologia digital abre novas possibilidades de monitorização do tempo de trabalho e a dispersão de locais de trabalho é progressiva, aumentando as prestações de trabalho marcadamente intelectuais, realizáveis a partir de qualquer lugar. As vantagens oferecidas por novas formas de emprego como o trabalho por carteira e o trabalho móvel com recurso a tecnologias no que respeita às aspirações de uma organização do trabalho mais flexível são compensadas por riscos efectivos de aumento do tempo de trabalho, comprometendo-se, com isso, a saúde e a segurança dos trabalhadores”*, JOÃO ZENHA MARTINS, *Tempo de trabalho e tempo de repouso: qualificação e delimitação de conceitos*, cit., p. 26.

<sup>125</sup> Cfr. ALAIN SUPLOT, *Transformações do Trabalho e futuro do Direito do Trabalho na Europa*, cit., p. 132. Para o Autor, *“o consenso em relação a este modelo (de tempo homogêneo) permite sincronizar os tempos do sistema educativo, social e económico”* (p. 102), mas, ao que o Autor denomina *metamorfose do tempo de trabalho*, o surgimento do tempo individual a partir da auto regulação. Quanto à *metamorfose* do tempo de trabalho, cfr. pp. 126-134.

Neste contexto, o teletrabalho se torna um tipo de contrato de trabalho que altera o paradigma do tempo de trabalho clássico, cria novas percepções daquilo que se pode esperar do melhor tempo de trabalho de acordo com cada teletrabalhador (o tempo individual), bem como a função que exerce e seu meio de conexão com sua entidade empregadora. Assim, a partir do tipo de conexão a que o teletrabalhador está sujeito, a definição do tempo de trabalho pode deixar de seguir o direito social do tempo homogêneo.

De certo que a flexibilização do horário não carrega consigo as mazelas do excesso de tempo de trabalho, ao que terá de qualquer forma o trabalhador seu direito ao tempo máximo de duração de trabalho e o recebimento de eventuais horas suplementares. A flexibilização da jornada de trabalho não deve representar a falta de sua fixação e garantia de cumprimento, mas somente uma maior liberdade de acordo com as necessidades do indivíduo, da entidade empregadora e do próprio mercado.

Outrossim, cumpre chamar atenção à denominada *servidão voluntária*, ou *escravidão voluntária*, entendida como o fenômeno em que o próprio trabalhador perde a noção da separação entre sua vida profissional e pessoal, permitindo uma continuidade da atividade laboral para dentro de sua residência, como por exemplo o hábito de verificar e responder e-mails de trabalho.<sup>126</sup> Neste sentido, o teletrabalhador domiciliário está mais exposto a este tipo de situação, já que sequer há a separação física entre os campos.

Assim, dentro da flexibilização do tempo de trabalho, o teletrabalhador que opera a partir de uma conexão *online* está sujeito a uma maior exigência em relação ao tempo de trabalho do que aqueles que utilizam as conexões *offline* ou *one way*, em que a falta de controle em tempo real permite uma maior flexibilização do tempo que será despendido para o exercício da atividade. A própria opção por um ou outro tipo de conexão, já pode revelar de imediato a intenção do teletrabalhador em relação ao tempo que destinará para seu labor, já que, de acordo com cada indivíduo este período pode ser melhor desenvolvido em espaços diversos do dia. Desta forma, prezando pela própria saúde e bem estar do empregado, há que se levar em conta a possibilidade de realização da função em horário de

---

<sup>126</sup> TERESA COELHO MOREIRA, *O direito à desconexão dos trabalhadores*, in Revista Questões Laborais, Ano XXIII, nº. 49, 2016, pp. 7-28 (14).



trabalho flexibilizado de acordo com suas necessidades, em especial quanto àqueles que exercem sua função baseada na produtividade, em que há uma maior valoração do produto final do que o meio/tempo para seu desenvolvimento.

Também em relação ao tempo de trabalho, há que se considerar a possibilidade do tempo em que o teletrabalhador está *de prevenção ou à chamada* – a teledisponibilidade, vale dizer, o tempo em que, mesmo fora do período de trabalho, o empregado permanece de prontidão para eventuais necessidades de sua entidade patronal.<sup>127</sup> A relevância deste tempo é indiscutível, já que, a partir do momento em que o teletrabalhador exerce sua atividade dentro de sua residência, por exemplo, deve-se ter um limite entre o tempo destinado ao labor, aquele em que se encontra à chamada e o restante de seu dia destinado ao descanso, de modo em que não haja uma eterna disponibilidade, mesmo que indireta, do teletrabalhador.

A delimitação da teledisponibilidade não se revela de fácil percepção de acordo com o conceito de tempo de trabalho estabelecido pelo CT, bem como pelo o que se entende por tempo de descanso. A partir desta dúvida, ALAN SUPIOT entende que este tempo de prevenção ou à chamada não pode ser considerado nem tempo de trabalho, nem tempo de descanso, revelando-se assim um *tertium genus*.<sup>128</sup>

Assim, como critério distintivo dos restantes contratos de trabalho, o teletrabalho se reveste de flexibilidade temporal no desenvolvimento da atividade, ao que permite novos horizontes no que diz respeito à disponibilidade de tempo, tanto na organização do trabalho, como na vida pessoal do empregado, que pode administrar seu tempo da melhor maneira para que se alcance uma maior produtividade e viabilize ao mesmo tempo uma harmonização com sua vida privada.

---

<sup>127</sup> A questão atinente ao tempo em que o trabalhador está de prevenção ou à chamada gera debates em todos os tipos de contrato de trabalho, como mostra FRANCISCO LIBERAL FERNANDES, em que desde a Convenção nº. 30 da OIT, ao definir o tempo de trabalho, suscitaram-se dúvidas se este tempo deve ser considerado de trabalho ou de descanso, sendo inclusive objeto de debates quando das revisões da Diretiva do tempo de trabalho. Conforme descreve o Autor, a jurisprudência do TJ é unânime no sentido de que este período será considerado de trabalho se o trabalhador permanecer nas instalações da entidade patronal ou no respectivo local de trabalho. Cfr. FRANCISCO LIBERAL FERNANDES, *Tempo de trabalho e tempo de descanso*, cit., pp. 18-19. Quanto aos acórdãos do TJ, cfr. *Dellas*, de 01/12/2005 (Proc. nº. C-1404), e *TYCO*, de 10/09/2015 (proc. nº. C-266/14) e os despachos *Vorel*, de 11/01/2007 (proc. nº. C-437/05), e *Grigore*, de 04/03/2011 (proc. nº. C-258/10).

<sup>128</sup> ALAIN SUPIOT, *Transformações do Trabalho e futuro do Direito do Trabalho na Europa*, cit., p. 129.

## **CAPÍTULO II – A PROTEÇÃO DA INTIMIDADE, A VIDA PRIVADA DO TRABALHADOR E A IGUALDADE DE TRATAMENTO**

O surgimento do teletrabalho se deu a partir do desenvolvimento de novas tecnologias que conduziram à aproximação das pessoas fisicamente afastadas, servindo de meio para um melhor desenvolvimento do trabalho dentro do paradigma da qualidade de vida dos trabalhadores no que diz respeito à sua vida profissional e pessoal. A utilização do teletrabalho traz consigo os benefícios para o indivíduo que passa a ter melhor aproveitamento de seu tempo, flexibilidade e uma qualidade de vida mais acentuada de acordo com fatores internos, designadamente, por poder exercer sua atividade em sua própria residência, e também fatores externos, evitando situações de *stress*, como os constantes engarrafamentos das cidades, transportes públicos nem sempre condizentes com a necessidade, além de outros fatores capazes de transformarem a relação de emprego mais qualitativa.

Porém, de certo que essa quebra de barreira proporcionada pela tecnologia, em especial quanto aos meios informáticos e telemáticos, pode frustrar a expectativa gerada ao teletrabalhador. Isto porque, a aproximação de pessoas, mesmo que não de forma física, pode levar ao rompimento de direitos fundamentais do homem, prejudicando, inclusive, a relação de trabalho.

Sem dúvida que o teletrabalho surge como mecanismo facilitador da vida humana, não podendo cair em desuso devido às suas mazelas que, vale frisar, poderão ser evitadas a partir de políticas internas, bem como pela conscientização do empregador, no sentido de que o teletrabalho nada mais viabiliza do que o exercício da função fora do local da empresa, não servindo como meio de invadir o território pessoal do indivíduo. Nesta perspectiva, coloca-se em causa a possível existência de desrespeito à privacidade do teletrabalhador.

Há muito tempo que o direito à intimidade da vida privada gera preocupação dos Estados, tanto é que foi objeto de debate pelos países, em conjunto com a ONU, no que diz respeito à formulação da Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 10 de dezembro de 1948, ao prever em seu artigo 12 que *“ninguém sofrerá intromissões arbitrárias na sua vida privada, na sua família, no seu*

*domicílio ou na sua correspondência, nem ataques à sua honra e reputação. Contra tais intromissões ou ataques toda a pessoa tem direito a protecção da lei*”.<sup>129</sup>

Em relação à Comunidade Europeia, houve manifestação acerca da proteção à vida privada e familiar, do domicílio e correspondência, por forçado artigo 8º da Convenção Europeia dos Direitos do Homem. Também a nível europeu, a Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia igualmente garante a mesma proteção, por força de seu artigo 7º.

Especificamente em Portugal a Constituição da República prevê o princípio da dignidade humana e do direito ao desenvolvimento da personalidade em seu artigo 26, denominado “*outros direitos pessoais*”, garantindo, além de outros direitos, como o desenvolvimento da personalidade e à imagem, a “*reserva da intimidade da vida privada e familiar*”.

Como não poderia ser diferente, o direito laboral deve garantir e forçar o cumprimento das normas constitucionais, provendo, ao mesmo tempo, o desenvolvimento do trabalho, mas sem que o poder empregatício obstrua a vida privada do empregado, desrespeitando a Magna Carta.

O direito à intimidade da vida privada do trabalhador possui sua importância no CT, sendo destinada uma subseção própria, denominada “Direitos de Personalidade”, consagrados nos artigos 14 a 22, prevendo, além da própria intimidade, em seu artigo 16, outras garantias atinentes ao indivíduo. No que diz respeito ao teletrabalho, por bem entendeu o legislador em proporcionar a garantia da privacidade do trabalhador por força do artigo 170.<sup>130</sup>

Desta forma, seja na norma mais ampla, como a Constituição Portuguesa e os Tratados internacionais a que Portugal está vinculado por sua ratificação interna, seja na norma mais específica, como é o caso do artigo 170, ao tratar de forma particular acerca da intimidade da vida privada no teletrabalho, o empregador

---

<sup>129</sup> Pese embora a DUDH não tenha força legal de cumprimento, serviu de base para a criação do Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos e o Pacto Internacional sobre os Direitos Econômicos Sociais e Culturais. Importante também ressaltar que, não obstante a falta de caráter vinculativo, a DUDH possui grande relevo e importância, servindo de fonte e observação na criação de diversas normas jurídicas e suas interpretações, não sendo diferente no Direito do Trabalho.

<sup>130</sup> Conforme ensina MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tempo de Trabalho e Conciliação entre a Vida Profissional e a Vida Familiar – algumas notas*, in *Tempo de Trabalho e Tempos de não Trabalho - O regime nacional do tempo de trabalho à luz do direito europeu e internacional*, cit., pp. 112-113, “(...) o nosso sistema tem um conjunto amplo de normas que tutelam os valores da maternidade e da paternidade e o direito à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar, e trata todas essas valências de uma forma integrada, como é adequado”.

deve ter em mente esta questão, tanto para os indivíduos que atuam em telecentros, quanto àqueles que prestam serviço em seu domicílio, e que, portanto, estão protegidos pela inviolabilidade do lar.

Face às constantes evoluções da sociedade, em que cada vez mais há intervenção tecnológica na vida das pessoas e, como não poderia ser diferente, nas relações de trabalho, desde o ano de 2011 que se fala em uma indústria 4.0, termo desenvolvido a partir de um programa lançado pelo governo alemão, posteriormente refletido na Comissão Europeia, dado o desenvolvimento que permite maior interatividade entre as empresas, favorecendo um melhor planejamento da produtividade, maior agilidade, dinamismo e redução de custos de produção. A partir do sistema de TIC's, *cloud computing* e sistemas robóticos, as indústrias são capazes de se conectarem com os seus fornecedores e cada uma delas saber exatamente o que uma necessita da outra, criando uma cadeia de produção organizada, versátil e focada no produto final, evitando, assim, o excesso de produção que acaba por demandar maior tempo e custo de forma geral.<sup>131</sup>

Neste universo, há que também se considerar o trabalho 4.0, consequência da transformação tecnológica nas indústrias e que, portanto, se está a falar do trabalho do futuro. Em que pese os benefícios advindos do desenvolvimento tecnológico, deve-se considerar suas mazelas ao trabalhador, no sentido de que quanto maior a tecnologia, maior a possibilidade de invasão da privacidade do indivíduo, com a quebra da barreira entre a vida pessoal e profissional.

Conforme ensina TERESA COELHO MOREIRA, esta nova realidade cria o *trabalhador-transparente* ou *trabalhador de vidro*, uma vez que as novas tecnologias permitem “*uma automatização de dados sobre o trabalhador que, muitas vezes, incide sobre aspectos que fazem parte da sua privacidade e que, por isso, estão protegidos*”, criando uma *nudez tecnológica*. Neste sentido, “*a conceção dos direitos fundamentais surgiu num contexto de mercado de trabalho estruturado com base na denominada relação de trabalho típica, estável, que atualmente, sofreu inúmeras*

---

<sup>131</sup> Considerada a quarta revolução industrial, “*a indústria 4.0 configura uma mudança em torno da produção digitalmente ligada (incluindo fornecedores, fábricas, distribuidores, até mesmo o próprio produto) no âmbito de uma cadeia de valor altamente integrada e depende de uma série de inovadores desenvolvimentos tecnológicos: a aplicação de TIC para digitalizar informações e integrar sistemas em todas as etapas de criação e o uso de produtos (incluindo logística e fornecimento), tanto dentro das empresas como entre empresas, permitindo maior flexibilidade na produção, automação nos processos de produção, transmissão de dados sobre um produto e/ou uso de Robôs*”. Cfr. GLÓRIA REBELO, *A regulação do trabalho na era digital – que desafios?*, In Estudos de Direito do Trabalho, Edições Sílabo, Lisboa, 2019, pp. 13-30 (27).

*modificações e, por isso, também esta conceção tem de refletir a nova realidade e as novas ameaças que a estes direitos surgem da mesma”*.<sup>132</sup>

Sob esta ótica, há que se preocupar com a garantia do direito à privacidade dos trabalhadores perante as novas formas tecnológicas que permitem maior vigilância, até mesmo fora do local e tempo de trabalho, refletindo, inclusive, na sua própria dignidade, a partir da concepção de que cada indivíduo possui o direito de desenvolver sua personalidade, que não de acordo com os interesses de seu empregador.

Relativamente ao teletrabalho domiciliário, a legislação portuguesa claramente se preocupou em garantir que os trabalhadores não tivessem sua residência violada indiscriminadamente pelos empregadores, estabelecendo critérios para a visita, por forma a realizar o controle da atividade laboral, bem como dos instrumentos de trabalho. De acordo com a norma, referidas visitas somente podem ser realizadas dentro do período das 9 às 19 horas<sup>133</sup>, com a presença do trabalhador ou de outra pessoa por ele designada, sendo certo que esta visita não poderá ocorrer subitamente.<sup>134</sup>

Assim, o legislador português se atentou não apenas à proteção do trabalhador em virtude de seu direito de personalidade, mas também protegeu a inviolabilidade do domicílio, ao que evitou que o empregador estendesse suas instalações empresarias para dentro da residência de seus colaboradores, ou seja, por meio da norma que protege a visita se garantiu que o trabalhador não se sinta pressionado, ou até mesmo invadido dentro de sua própria casa. A leitura do artigo

---

<sup>132</sup> TERESA COELHO MOREIRA, *Algumas Implicações Laborais do Regulamento Geral de Proteção de Dados Pessoais no Trabalho 4.0*, in Revista Questões Laborais, Ano XXIV, nº. 51, Associação de Estudos Laborais, Almedina, Coimbra, 2018, pp. 9-34 (13-14).

<sup>133</sup> A Lei nº. 101/2009, que trata acerca do trabalhador autónomo economicamente dependente, e que presta serviço no domicílio, especificamente em seu artigo 4º, nº. 3, prevê a mesma janela horária para visitas, entretanto, é expresso ao prever a necessidade de um aviso prévio de, pelo menos, 24 horas.

<sup>134</sup> Quanto à possibilidade de invasão da vida privada do teletrabalhador domiciliário, há que se pontuar que a verificação e constatação de eventual quebra deste direito de personalidade deve ser analisado de acordo com o tipo de contrato do empregado, no caso em voga o teletrabalho, decorrente da própria natureza da prestação laboral. Assim, em que pese a intimidade e vida privada, o próprio CT permite que, mediante agendamento, o ente patronal exerça visitas ao local e possa valer de sua prerrogativa do poder patronal e verificação do cumprimento das medidas impostas, o que de certo seria grave violação ao direito da personalidade no caso de contratos típicos. “(...) importa admitir que o círculo de reserva da intimidade da vida privada não é uniforme e não segue padrões absolutos: a reserva deve ser definida consoante a natureza do caso, sendo legítima a adopção de diferentes concretizações em função do tipo de actividade laboral e do grau de subordinação do trabalhador”. GUILHERME MACHADO DRAY, *Direitos de Personalidade. Anotações ao Código Civil e ao Código do Trabalho*, Almedina, Coimbra, 2006, p. 75.

faz destacar que o legislador protegeu o lar dos teletrabalhadores, mas com a articulação necessária com a subordinação, de modo que não proíbe o controle *in loco*, mas cria regras para tanto.

O que se deve ter em atenção está no mecanismo do teletrabalho como forma de dar força à melhor qualidade do trabalho, diminuição das instalações da empresa, muitas vezes com custo elevado, bem como o dinamismo e flexibilidade que garante uma melhor prestação do serviço e que, portanto, trazem benefícios para ambas as partes, mas desde que se tenham assegurados os direitos do teletrabalhador, sem a invasão de sua residência. *“Efectivamente, a vida privada do teletrabalhador pode vir a ser bastante afectada, especialmente no caso do teletrabalho a domicílio, uma vez que o domicílio pessoal do trabalhador passa a ser considerado local de trabalho, perdendo parcialmente as funções de protecção da sua vida privada”*<sup>135</sup>, razão pela qual o que se espera do teletrabalho está na flexibilização do trabalho, sem ultrapassar outros limites já existentes.

Além do mais, há que se recordar da necessidade de proteção quanto aos dados pessoais do teletrabalhador. Isso porque, além dos benefícios advindos da Sociedade da Informação, também há que se considerar as mazelas sucedidas do meio virtual, mais concretamente o furto de informações. Por parte do empregador deve se ter a segurança de que o sistema informático utilizado está preparado para ataques cibernéticos e que todos os dados pessoais, além do próprio trabalho em si, que envolve a confidencialidade de mensagens e projetos, não sejam expostos.

Fato assente que o empregador possui o pressuposto de utilizar dos meios informáticos e telemáticos como controle do teletrabalhador, inclusive como característica do vínculo laboral, perfazendo a subordinação jurídica. Contudo, tais meios de vigilância à distância não podem ser confundidos com a esfera privada do indivíduo, ao quea quem exerce o poder de direção cabe diferenciar a vigilância do trabalho, da vigilância do trabalhador, ou seja, por certo que o teletrabalho traz consigo a vigilância à distância, se tratando de ponto crucial para o contrato laboral, mas sem que se tenha o exercício patronal excedido pelo controle daquilo que já não está na esfera da subordinação, sendo certo que o teletrabalhador deve ter o

---

<sup>135</sup> LUÍS MENEZES LEITÃO, *Direito do Trabalho*, 5ª Ed., Almedina, Coimbra, 2016, p. 507.

conhecimento dos meios de controle que estão a ser empregados, observando a proporcionalidade e a necessidade de sua utilização.<sup>136</sup>

Ainda quanto à privacidade, há que destacar a preocupação quanto à confidencialidade das informações e a utilização de meios de vigilância face a prestação laboral exercida em telecentros. Como já referido, entende-se por telecentros os locais compartilhados designados ao trabalho, fora das instalações empresariais, podendo ser utilizados por uma ou mais empresas, seja por teletrabalhadores autônomos, subordinados, ou até mesmo por indivíduos que associados a outro tipo contratual.

Neste sentido, cumpre ao empregador considerar os meios que serão usados para o controle de trabalho de seu funcionário, mas sem invadir os direitos da personalidade do mesmo e de outras pessoas que ali estão. Frente a esta questão, os telecentros apresentam necessidade de observância diversa ao teletrabalho domiciliário, já que, se tratando de um espaço comum, com diversas empresas a utilizá-lo, deve-se respeitar o controle do teletrabalhador sem interferir na privacidade da outra pessoa que divide o espaço.

Para além do mais, nos telecentros a informação acaba por estar muito mais vulnerável, tanto os dados pessoais do trabalhador quanto as próprias informações relativas ao exercício da função, o que exige uma maior atenção no que diz respeito ao controle, por forma a garantir a confidencialidade, uma vez que a utilização de espaços compartilhados por mais de uma empresa pode colocar em causa o sigilo dos projetos e trabalhos que estão em desenvolvimento.

Em que pese o artigo 20 da CT coibir a vigilância à distância, inclusive impondo uma contraordenação muito grave para aquele que o desrespeita, deve-se cruzar esta proibição com a ideia basilar do teletrabalho, no sentido de que há uma vigilância necessária, mas que não pode se sobrepor aos direitos do indivíduo. Desta forma, o trabalho deve ser controlado pelos meios necessários, mas não há que se falar em um controle da vida pessoal, como a utilização de câmeras de

---

<sup>136</sup> Ainda, JAVIER THIBAUT ARANDA, *El Teletrabajo - Análisis jurídico-laboral*, cit., p.46, vai além ao tratar a respeito da ausência de horário de trabalho pré estabelecido e a imposição de ordens pelo empregador mediante chamadas, faxes ou e-mails inesperados, podendo a flexibilidade romper a barreira que separa a vida privada da profissional, podendo criar uma nova forma de subordinação, e não a ideia inicial de maior liberdade e autonomia da organização laboral.

vigilância, microfones ligados interruptamente, ou até obrigar ao teletrabalhador que se mantenha conectado ao servidor mesmo fora de seu horário de trabalho.

Conforme PATRÍCIA PINTO RODRIGUES, a utilização da tecnologia potencializa o controle da prestação laboral no que diz respeito à produtividade, grau de eficiência ou na apreciação de sua competência, servindo, igualmente, de meio de aferição do cumprimento das ordens e instruções patronal. Desta forma, a subordinação jurídica frente às novas tecnologias e com o tratamento de dados pessoais do trabalhador, não pode deixar de observar as exigências legais quanto à proteção de dados, “*assumindo particular relevância, nomeadamente, os princípios da transparência, do direito de informação e acesso, boa-fé, lealdade, adequação, pertinência e o direito de oposição*”. Ainda, como bem recorda a Autora, conforme estabelece a Comissão Nacional de Proteção de Dados, o meio de controle por parte da entidade empregadora deve atender aos princípios da necessidade, suficiência, razoabilidade, proporcionalidade e boa fé, cabendo ao patrono comprovar que optou pelas formas de controle com menor reflexo sobre os direitos fundamentais dos trabalhadores.<sup>137</sup>

### **CAPÍTULO III – A PROTEÇÃO À SAÚDE E SEGURANÇA DO TELETRABALHADOR: ACIDENTE DE TRABALHO**

Em que pese os benefícios advindos do teletrabalho como mecanismo de flexibilização da relação laboral, outras questões de índole protecionista ao trabalhador são colocadas à prova, em especial a partir do teletrabalho domiciliário, já que a possibilidade de controle das condições de trabalho acaba por ser tarefa mais árdua. Sendo certo que o teletrabalho vem enfrentando diversos desafios desde suas primeiras considerações feitas por JACK NILLES no que diz respeito à sua execução, a saúde e a segurança do teletrabalhador não poderiam deixar de ser observadas.

O teletrabalhador, como sujeito de uma relação laboral que se caracteriza por sua descentralização, por certo que também possui todas as garantias edeveres atinentes à qualidade da prestação do serviço, estando amparado pela proteção à assistência e justa reparação em casos de doença ou acidente de trabalho assegurados pela CRP, em seu artigo 59. No âmbito infraconstitucional, o CT

---

<sup>137</sup> PATRÍCIA PINTO RODRIGUES, *O Teletrabalho: enquadramento Jus-Laboral*, cit., p. 116.



consagra a proteção à saúde e acidente do trabalho em seu artigo 283, em que assegura a reparação de danos emergentes de acidente de trabalho ou doença profissional ao trabalhador e seus familiares.

Por meio a dar cumprimento à ordem constitucional e ao próprio CT, bem como às vistas da transposição de diretivas comunitárias que dizem respeito à proteção da saúde e segurança em diversas categorias de trabalhadores, como as grávidas e aqueles que estão sujeitos à exposição a produtos insalubres, como agentes químicos e biológicos, a Lei nº. 102/2009, de 10 de setembro, em que pese seu caráter generalista, não atingindo de forma específica o seio do teletrabalho, carrega consigo importantes considerações acerca desta proteção. Outrossim, a Lei nº. 98/2009, de 04 de setembro, regula o regime de reparação de acidentes de trabalhos de doenças profissionais.<sup>138</sup>

A partir dos diplomas legais, considera-se como acidente de trabalho *“aquele que se verifique no local e no tempo de trabalho e produza directa ou indirectamente lesão corporal, perturbação funcional ou doença de que resulte redução na capacidade de trabalho ou de ganho ou a morte”*. Já em relação ao local de trabalho, este corresponde a *“todo o lugar em que o trabalhador se encontra ou deva dirigir-se em virtude do seu trabalho e em que esteja, directa ou indirectamente, sujeito ao controlo do empregador”*.<sup>139-140</sup>

Sendo o acidente de trabalho baseado no local e tempo de trabalho, este binômio apresenta variações quando se trata do teletrabalhador, já que a prestação do serviço ocorre à distância, fazendo com que o local de trabalho possa ser qualquer outro que não nas instalações de seu tomador.

---

<sup>138</sup> A legislação espanhola também não apresenta legislação específica quanto à segurança e saúde do teletrabalhador, se utilizando da norma geral de prevenção de riscos laborais – Lei nº. 31/1995, de 8 de novembro. Disponível em <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1995-24292&tn=1&p=20141229#a1>. Consultado em 09/02/2019.

O livro branco do teletrabalho em Espanha sinaliza a importância da salubridade e segurança nos locais de trabalho, dentre outros, a iluminação, temperatura, ambiente sonoro, formação e informação que deve adequar-se às condições particulares, em que pese a barreira da indisponibilidade da vida íntima e a inviolabilidade do lar, além da problemática em conta de eventual acidente de trabalho e a imputação de responsabilidades. Cfr. *El libro blanco del teletrabajo en España*, Fundación MásFamilia, Madri, 2012, p. 61.

<sup>139</sup> Conceitos extraídos do artigo 8º da Lei nº. 98/2009, valendo destacar que a Lei nº. 102/2009 também traz o conceito de local de trabalho, em que se pode retirar o mesmo sentido de definição.

<sup>140</sup> Conforme dispõe PEDRO ROMANO MARTINEZ, os acidentes de trabalho são considerados *“os que sejam consequência direta da atividade desenvolvida (...) o infortúnio relaciona-se com factos aí verificados e que se prendem com o desenvolvimento da relação laboral”*. Cfr. PEDRO ROMANO MARTINEZ, *Direito do Trabalho*, 8ª Ed., Almedina, Coimbra, 2017, p. 873-874.

O teletrabalho exercido dentro de telecentros permite maior facilidade quanto à constatação de eventuais acidentes de trabalho, cabendo à entidade empregadora gerir os riscos e atenuar possíveis danos aos seus teletrabalhadores, por meio de políticas de prevenção de acidentes, exames médicos periódicos, entre outras medidas que o trabalhador que exerce sua função dentro da própria empresa. Em se tratando de teletrabalho realizado em centros comunitários, a preocupação relativa à prevenção e proteção da saúde e segurança do trabalhador também está assente, cabendo não apenas à entidade patronal, mas também ao detentor do espaço utilizado, bem como outras empresas que façam uso. Em relação ao teletrabalhador móvel, há que se levar em conta que dentro do binômio caracterizador do acidente de trabalho, o tempo ganha maior relevância, tendo em conta a multiplicidade de seu local de trabalho.

A questão atinente ao acidente de trabalho traz consigo maior dificuldade a partir dos teletrabalhadores domiciliários, que assumem seu local de prestação laboral a sua própria residência, e que, portanto, eventual acidente de trabalho deverá estar condicionado ao exercício de suas funções e durante o período designado para tanto, mediante supervisão, direta ou indiretamente do empregador.

Como não poderia ser diferente, aos teletrabalhadores está garantida a proteção em eventual acidente de trabalho *in itinere*, inclusivamente nos casos dos domiciliários quando se deslocam, ainda que ocasionalmente, às instalações empresarias.

Em que pese a regulamentação da segurança e saúde do trabalhador conter legislação própria, pelos menos dois pontos podem ser destacados em relação à convergência entre as normas e a situação do teletrabalhador. Primeiramente, pelo fato de que tais disposições legais não tratam de forma específica da figura do teletrabalhador; já como segundo ponto pode-se destacar a dificuldade e até possível conflito entre o acompanhamento e fiscalização por parte do empregador por forma a resguardar o cumprimento das normas de segurança e saúde, e a inviolabilidade do domicílio e vida privada de seu teletrabalhador.

A ausência de legislação específica quanto à proteção da saúde e segurança do trabalhador faz com que o teletrabalho enfrente desafios quanto ao cumprimento de tais deveres por parte do empregador. Isso porque, a dinâmica atinente ao local de trabalho do teletrabalhador força a adaptação das normas de

acordo com a especificidade deste tipo de contrato, inclusive com variações consoante a modalidade pretendida, ou seja, há que se considerar a proteção do teletrabalhador domiciliário de modo diverso daquele que está em telecentros ou até mesmo móvel. As modalidades possíveis para a execução do teletrabalho apresentam distinções capazes de alterar o ambiente da segurança e saúde, ao que a legislação generalista, em especial destaque quanto à sua extrema generalidade, ou seja, sequer sem a cobertura da figura do teletrabalhador em amplo sentido, acaba por não colaborar para o cumprimento normativo.

Com enfoque, sendo campo de possíveis conflitos quanto à segurança e saúde do teletrabalhador, se dá a partir do teletrabalho domiciliário, em que se torna mais penosa a tarefa de conciliar tais prerrogativas e a sua necessidade de cumprimento por parte da entidade empregadora, mas sempre se atendo à vida privada e à inviolabilidade do lar. Conforme assinala JAVIER THIBAUT ARANDA, “os problemas que rodeiam a segurança e a saúde no teletrabalho são de máxima relevância quando este se desenvolve no próprio domicílio. (...) (Este controle) não é, por definição, direto e imediato, somente pode ser realizado salvaguardando os direitos à inviolabilidade do domicílio e o devido respeito à intimidade pessoal e familiar. (...) O poder diretivo e organização do empresário não lhe autoriza aceder a qualquer momento o domicílio do teletrabalhador para comprovar a efetividade das medidas de proteção ou seu cumprimento”.<sup>141</sup>

A correta formação e atenção por parte do empregador quanto ao cumprimento de regras de segurança, controle do stress laboral, atenuação dos males físicos advindos da jornada de trabalho, bem como outras preocupações que exerçam a garantia da saúde e segurança do teletrabalhador deve ser constante e garantida pela entidade patronal, mas sem quebrar a barreira da intimidade de seu teletrabalhador, por meio de mecanismos como a constante formação e cursos de reciclagem, visitas ao local de trabalho com marcação prévia e devidamente de acordo com a proteção da intimidade do empregador e sua família.<sup>142</sup>

Em termos de garantia à intimidade da vida privada e familiar do teletrabalhador, o CT entendeu por bem em regular as visitas do ente patronal ao local de trabalho, quando este seja na residência do teletrabalhador, limitando seu

---

<sup>141</sup> Cfr. JAVIER THIBAUT ARANDA, *El Teletrabajo - Análisis jurídico-laboral*, cit., p. 166. No mesmo sentido, PATRÍCIA PINTO RODRIGUES, *O teletrabalho: Enquadramento Jus-Laboral*, cit., p. 157.

<sup>142</sup> Neste sentido, *Idem*, p. 157.

objeto ao controle da atividade laboral e seus equipamentos para tanto, entre as 9 e as 19 horas, perante a presença do teletrabalhador ou pessoa por ele designada – artigo 170, nº. 2).

Além do mais, a entidade patronal deve-se ater não somente saúde física do teletrabalhador, mas também a sua saúde mental.<sup>143</sup> Isto porque, em se tratando de teletrabalhador domiciliário, a ausência de outros trabalhadores com quem possa dialogar, compartilhar entendimentos e experiências acarreta uma maior possibilidade de enfraquecimento psíquico do indivíduo causado por seu isolamento.<sup>144</sup> O isolamento a que o teletrabalhador domiciliário está sujeito acaba por, a longo prazo, ter muitas vezes o condão de prejudicar seu lado psicológico tendo em vista a falta de socialização, seja a partir do plano de falta de companheiros de trabalho para com quem dividir suas ideias e preocupações, como também a partir de um plano social ampliado, pela falta de relacionamento em grupo, seja nos intervalos de trabalho, ou até mesmo na falta de refeições partilhadas em que há maiores momentos de descontração, inclusive em ocasiões pós laborais, como *happy hours* e confraternizações sazonais.<sup>145</sup>

---

<sup>143</sup> Riscos acrescidos em matéria de segurança e higiene do trabalho e até de saúde psicológica. JULIO GOMES, *Direito do Trabalho*, Coimbra, vol. I, 2007, p. 738.

<sup>144</sup> Neste sentido, cfr. GLÓRIA REBELO, *Teletrabalho e Privacidade, Contributos e Desafios para o Direito do Trabalho*, cit., p. 32.

<sup>145</sup> Em Portugal esta preocupação foi objeto de regulamentação, estando atualmente prevista no artigo 169, nº. 3, do CT, ao dispor da obrigação do empregador em evitar o isolamento do trabalhador, nomeadamente por meio do constante contato entre a entidade com seu teletrabalhador, bem como deste com os demais trabalhadores. Por certo que o isolamento do teletrabalhador, em especial o domiciliário, de certa forma está intrínseco neste tipo de contrato, cabendo à legislação a atenuação de seus efeitos. Ainda sobre o isolamento do teletrabalhador, não se pode deixar de considerar aqueles teletrabalhadores que, em verdade, não se sentem desestabilizados por este efeito a longo prazo, vale dizer, nem todos os trabalhadores nesta condição sentirão os efeitos do isolamento, mas sim se utilizam desta característica em proveito próprio, como forma por exemplo de aumento de foco e consequente produtividade. Sendo o teletrabalho domiciliar opção do trabalhador, este pode fazer uso deste tipo de contrato em seu proveito a partir da quebra do paradigma do contrato comum, em que há muitas vezes um excesso de dinamismo entre pessoas e que acarreta o desenvolvimento daquele indivíduo que necessita de maior concentração.

## CONCLUSÃO

Desde os primórdios do homem que o papel evolucionista se apresenta com forte impacto para a sociedade, bem como necessário para o desenvolvimento e progresso do mundo. Cada vez mais esta evolução se verifica em ritmo acelerado em diferentes contextos, desde tempos remotos em que a informação não era vasta, aos tempos atuais, a partir do rastro histórico deixado por outros estudiosos e pensadores, além da própria tecnologia facilitada.

A história denota a constante busca pelo aperfeiçoamento e a necessidade de resposta à realidade que a cada dia transmuta. Não foram poucos os acontecimentos na história impulsionadores de estudos e pesquisas face aos novos desafios impostos pela própria sociedade. Seja de forma natural ou não, o mundo sempre esteve e estará propenso a mudanças, que sem qualquer dúvida instiga cada vez mais o interesse do homem pelo acompanhamento desta evolução com a busca de soluções por uma melhor qualidade de vida.

De certo que a evolução do mundo carrega consigo não apenas traços positivos, mas também há que se considerar os motivos pelos quais a sociedade se viu obrigada a enfrentar novos desafios. Fato é que muitos problemas enfrentados voltam a se repetir, exigindo constante reflexão e transformações. O mundo majoritariamente capitalista possui como uma de suas características as frequentes crises econômicas, cabendo ao homem desenvolver suas capacidades por forma a amenizar seus impactos e abstrair os reflexos positivos deste obstáculo.

No cenário capitalista, momentos de crescimento econômico contrastam com baixas na economia, como se verificou com o modelo fordiano de produção, desenvolvido por Henry Ford no ano de 1914, como mecanismo de desenvolvimento de um mercado em larga escala no setor automobilístico, seguido de uma queda a partir da crise do petróleo da década de 70, com início da era do sistema Toyota de Produção, mais enxuto e flexível.

Foi durante a crise petrolífera desta época que as indústrias começaram a repensar seus modelos de negócio e formas de contratação, de tal modo que passaram a focar parte de seu tempo na contingência de gastos. Com a recessão criada pela crise petrolífera, verificou-se a necessidade de adaptação a uma realidade economicamente enfraquecida, gerando impacto na organização

empresarial. Este cenário de crise, ao afetar diretamente a indústria e seus resultados, forçou novos mecanismos que combatessem à realidade, como foi o caso do teletrabalho, considerado por JACK NILLES como meio hábil à redução de deslocamento entre casa e trabalho, com a consequente diminuição da utilização de combustível, item essencial à crise petrolífera.

Neste contexto, o teletrabalho teve seus primeiros apontamentos como resultado da conjugação do desenvolvimento tecnológico (TIC) e a busca por novas formas de trabalho que auxiliassem a redução de custos, ao mesmo tempo em que proporcionassem uma maior competitividade empresarial, apresentando maior ênfase com o avanço da internet a partir da década de 90.

A nova realidade de mercado, em que há cada vez mais concorrência a partir de diversas tecnologias e diversas fontes de investimentos, impulsiona a horizontalização e a quebra de barreiras transfronteiriças da atividade empresarial, possibilitando a prestação do serviço em qualquer local, independente da condição geográfica, o que trouxe reflexos a nível da legislação laboral.

Para tanto, o Direito do Trabalho necessitou se adaptar à nova realidade, sem deixar de lado seu instinto protetor, garantidor de direitos aos trabalhadores e condições dignas de trabalho a partir de sua ideia basilar da hipossuficiência. Assim, preocupações começaram a surgir, instigando novos estudos e reuniões de debate, como aquelas ocorridas por parceiros sociais.

A Sociedade da Informação representa um marco importante em relação às preocupações do Direito Laboral, pela necessidade de se atrelar as novas tendências com a realidade jurídica, fazendo com que se transponha a quebra do paradigma das relações típicas de trabalho, surgindo aos poucos novos tipos de contrato.

Com a forte influência da crise econômica da década de 70, outros tipos contratuais com características divergentes do contrato típico de trabalho foram regulamentados, nomeadamente o teletrabalho, havendo, portanto, uma flexibilização, que se apresenta como meio de superação das constantes crises geradoras de instabilidade econômica.

Ao mesmo tempo em que a flexibilização possibilita as empresas a se reestruturarem por forma a superar os desafios enfrentados perante uma crise econômica, o trabalhador não pode, por sua vez, assumir prejuízos por conta desta

flexibilização, sendo que deve permanecer a preservação de seus direitos. Deste cenário que se extrai a concepção da denominada flexisegurança.

Como mecanismo de flexibilização, o teletrabalho se apresenta a partir da quebra do típico local de trabalho inserido nas instalações empresariais, fazendo com que seu conceito fosse alargado na doutrina.

O binômio caracterizador do teletrabalho assenta-se no elemento instrumental, pela utilização de sistemas informáticos e/ou telemáticos, e no elemento geográfico, em razão da habitual prestação de serviço em localidade diversa da instalação do empregador, podendo ser realizado na forma de teletrabalho domiciliário, em telecentros, móvel ou transfronteiriço, mediante uma conexão online ou offline.

A regulamentação do teletrabalho está pautada no trabalhador subordinado, em que pese haver outras tipologias, mais concretamente na forma independente, ou até mesmo de maneira autônoma economicamente dependente.

Com o avanço da tecnologia e dos meios de comunicação, o local físico em que o trabalhador presta serviço se torna irrelevante no que diz respeito à subordinação jurídica, já que permite ainda assim que o controle seja realizado, inclusive em tempo real e a qualquer momento, ao que estará presente na relação entre as partes o poder diretivo atribuído ao empregador.

Ainda que não regulamentado, o teletrabalhador autônomo é considerado doutrinariamente como aquele que desempenha atividade por sua conta própria, mediante obrigação de apresentação de resultados, assumindo os riscos inerentes de seu serviço, fazendo uso de meios informáticos, sem estar sujeito à vigilância do tomador, se criando uma distinção no que diz respeito ao sistema informático quando comparado com o teletrabalhador subordinado.

Considerada como uma zona intermediária entre as duas tipologias supra citadas, é possível que o teletrabalhador se enquadre na denominada parassubordinação, em que se verifica uma autonomia do teletrabalhador e ao mesmo tempo uma situação de dependência econômica, sendo necessária à sua caracterização a existência dos elementos da continuidade, pessoalidade, coordenação e dependência econômica.

Como qualquer alteração de paradigma, os contratos atípicos de trabalho apresentam vantagens e desvantagens no que diz respeito às pessoas envolvidas,

ao que sempre caberá uma análise de acordo com os interesses das partes a se concluir pela validade ou não de sua utilização.

O teletrabalho, além das vantagens e desvantagens para as partes envolvidas, apresenta ponto interessante quanto à sua inserção no plano social, vale dizer, o impacto causado no cotidiano da sociedade. Isso porque, levando-se em conta que um de seus principais aspectos, senão o mais aparente está ligado à redução das distâncias geográficas para os teletrabalhadores, afetando não somente sua vida e o sistema organizacional de seu empregador, há ainda uma alteração do plano social no sentido de haver menor deslocalização de pessoas no dia a dia, diminuição do trânsito, em especial das grandes metrópoles, que mais convivem com esta realidade e a diminuição da emissão de gases tóxicos.

Quanto ao plano social, ao que parece as vantagens estão centradas em uma melhor qualidade de vida para a população, por consequência dos teletrabalhadores que deixam de se locomover, em especial nos horários de pico.

A utilização intensa da tecnologia da informação e comunicação como ferramenta propulsora da diminuição da distância geográfica para os teletrabalhadores proporciona debates no sentido da preservação da intimidade do trabalhador, que, além de estar exposto a uma vigilância muitas vezes mais enérgica quando comparado com os trabalhadores inseridos dentro das próprias instalações da empresa, ainda acumula o fato de que está a “abrir as portas de sua residência” ao seu tomador, como ocorre com os teletrabalhadores domiciliários. Desta forma, não apenas a preocupação com a intimidade e a vida privada do teletrabalhador ganha alto relevo, como também a importância da separação entre vida profissional e pessoal.

A escolha pelo contrato de teletrabalho se apresenta como tendência flexibilizadora para uma nova realidade e que satisfaça a qualidade do trabalho, a redução de custos da entidade empregadora e a possibilidade de um novo dinamismo ao típico exercício da função, vale dizer, se está perante uma forma de trabalho introduzida a partir do interesse da entidade patronal em ganhar fôlego financeiro diante das crises econômicas constantes, em especial com aquela da década de 70, mas que ao mesmo tempo representa maior qualidade para os trabalhadores. Assim, a intimidade e a vida privada do teletrabalhador deve ser assegurada como forma a dar cumprimento àquilo que foi proposto, sem que se



tenha de forma intrínseca uma invasão de seu espaço pessoal, seja mediante os meios informáticos que permitem maior vigilância e controle, seja a partir da forçada sistematização de comportamentos. Elemento crucial da dignidade do homem está em seu direito a desenvolver sua própria personalidade, em ter seus momentos particulares, usufruir de sua vida pessoal como melhor lhe apetece, não podendo se ter uma deturpação do teletrabalho em sentido oposto às suas garantias.

Esta proteção do teletrabalhador também envolve questões inerentes aos seus dados pessoais. Como é de conhecimento, constantemente há casos de roubo de informações e utilização indevida de dados pessoais, ao que o teletrabalho pode dar maior espaço de ação neste sentido. Ao empregador, como indivíduo que proporciona o sistema informático e telemático necessário para a completa execução da atividade ao teletrabalhador não pode se escusar desta proteção, há que se garantir a segurança cibernética que não coloque em risco seu teletrabalhador. A cada dia aumenta a necessidade de proteção de dados pessoais, levando-se em conta o constante desenvolvimento de meios de invasão por parte dos piratas da informática, sendo que o aprimoramento quanto à guarda destas informações deve ser intenso, havendo a segurança de que o sistema informático utilizado está preparado para ataques cibernéticos e que todos os dados pessoais, além do próprio trabalho em si, que envolve a confidencialidade de mensagens e projetos, não sejam expostos. Esta proteção está tanto ligada ao próprio teletrabalhador a partir de seus dados pessoais, quanto na figura do empregador que detêm projetos e informações de trabalho que muitas vezes apresentam sigilo.

Em que pese o teletrabalho apresentar características distintas do contrato típico de trabalho, a proteção à saúde e segurança (física e psíquica) não deixam de estar presentes, ainda que possam ser consideradas mais complexas em sua praticidade. Como também ocorre com a proteção à intimidade e vida privada do teletrabalhador, a sua descentralização das instalações empresariais traz maior dificuldade perante o âmbito da saúde e segurança do teletrabalhador.

Efetivamente, a questão atinente ao acidente de trabalho traz consigo maior relevo quando fala-se em teletrabalhadores domiciliários, e que, portanto, eventual acidente de trabalho deverá estar condicionado ao exercício de suas funções e durante o período designado para tanto, mediante supervisão, direta ou indiretamente do empregador. Verifica-se que as normas de segurança se tornam

mais difíceis de aplicação, mas não significa dizer que o teletrabalho deixa de observá-las, ainda que ausente legislação específica no que diz respeito ao tema.

Como não poderia ser diferente, o teletrabalho necessitou também neste âmbito se adaptar à sua realidade, sendo certo que enfrenta maior dificuldade no dever de cumprimento das normas atinentes à saúde e segurança, necessitando de adaptação das normas de acordo com a especificidade deste tipo de contrato.

Conforme se denota, as maiores dificuldades relacionadas ao teletrabalho prendem-se na modalidade domiciliária, em que há o isolamento do teletrabalhador e a linha tênue entre sua vida pessoal e profissional. Em que pese a própria opção pelo teletrabalho, importante a verificação de mecanismos que garantam a inserção do profissional no ambiente corporativo.

De todo o exposto, conclui-se que o teletrabalho surgiu como importante ferramenta de dinamização das relações de trabalho perante uma nova sociedade que cada vez mais está atrelada ao desenvolvimento das tecnologias, ao que cabe ao Direito acompanhar a evolução que interfere no plano social.

A necessidade de reinvenção está fortemente presente em um mundo de reiteradas mutações, e que em muitas vezes estão ligadas a recessões no mercado, ao que novas ideias podem dar fôlego a evitar estagnação e suas consequências mais drásticas, como o encerramento de indústrias, quebra da bolsa de valores e o aumento do desemprego.

A concorrência de mercado não se encontra adstrita aos empresários e a necessidade de dar seguimento ao fluxo produtivo de suas indústrias, mas também há que se considerar a concorrência sob o ponto de vista do mercado de trabalho, vale dizer, a concorrência entre trabalhadores em paralelo com os postos de trabalho à disposição.

A concorrência está baseada na lei da oferta e procura, gerando por consequência a diminuição de preço ou o aumento da qualidade do produto ou serviço, sendo que a maior incidência de oferta gera o aumento da concorrência do lado dos produtores, enquanto a elevada procura por determinado serviço ou produto carrega o fator concorrencial para o lado daqueles que consomem. Na esfera do Direito do trabalho há como se utilizar do mesmo raciocínio, de tal modo que, caso se tenha mais postos de trabalho e menor número de pessoas à procura

de emprego cabe aos empregadores gerir esta concorrência, nomeadamente com melhores ofertas em termos salariais e qualidade de vida profissional.

Porém, em sentido oposto, nos dias atuais a concorrência no mercado de trabalho está baseada no crescente aumento da procura pelo primeiro emprego ou recolocação profissional, enquanto o número de postos de trabalho disponíveis não segue o mesmo ritmo. Vale dizer, a concorrência no mercado de trabalho está colocada ao lado dos empregados, fazendo com que empregadores possuam maior barganha negocial quando de suas contratações. A partir deste cenário, sendo certo que a concorrência pode levar a dois efeitos diversos, a redução de preço ou melhor qualidade, certo é que a mão de obra acaba por ser barateada como meio de introdução no mercado de trabalho, causando um descompasso quanto às próprias necessidades do indivíduo, que muitas vezes se submete a condições precárias para que possa alcançar seu almejado emprego.

Neste cenário, conjuntamente com as crescentes tentativas dos empregadores em gerir melhor seus custos produtivos que façam frente às diversas crises econômicas e percalços enfrentados, o teletrabalho pode ter o condão de dar ânimo não à redução de preços, mas sim à qualidade na prestação do trabalho, com redução do espaço físico empresarial, fazendo com que os próprios custos do emprego também consigam ser melhores suportados e não reflitam no ordenado.

Desta forma, a concorrência do mercado de trabalho poderia alcançar um valor diverso do simples preço, mas atingir a qualidade do trabalho, funcionar como ferramenta de valorização da mão de obra e fazer frente ao elevado número de desempregados em diversos países. O teletrabalho pode ser utilizado como ferramenta de queda de preço sem afetar diretamente o trabalhador, mas a partir da utilização deste tipo de contrato de trabalho que assegure de forma indireta a redução dos custos.

Conclui-se, assim, que o teletrabalho proporciona uma flexibilização capaz de corresponder tanto às necessidades da empresa quanto a dos trabalhadores, representando um avanço no direito do trabalho, merecendo atenção e constante atualização para que se possam extrair seus melhores pontos, por forma a se sobrepor às desvantagens que este tipo de contrato apresenta.

## BIBLIOGRAFIA CITADA

ALVES, Amauri Cesar, *Novo contrato de emprego: parassubordinação trabalhista*, LTR Ed., São Paulo, 2004

AMADO, João Leal, *Contrato de Trabalho – noções básicas*, 2ª Ed., Almedina, Coimbra, 2018

ARANDA, Javier Thibault, *El Teletrabajo - Análisis jurídico-laboral*, Colección Estudios, Madrid, 2000

BARBOSA, Robinson Luís Duarte, *O Teletrabalho dentro de uma visão mais ampla da subordinação jurídica*, in *Revista Direito e Liberdade*, Vol. III, nº. 2, pp. 607-628

BATALHA, António Lopes, *A alienabilidade no direito laboral. Trabalho no domicílio e teletrabalho*, Edições Universitárias Lusófonas, Lisboa, 2007

BETTENCOURT, Pedro Ortins de, *Os regimes do teletrabalho*, in *Estudos Jurídicos em Homenagem ao Professor António Motta Veiga*, Almedina, Coimbra, 2007, pp. 247-266

CARVALHO, António Nunes de, *Ainda sobre a Crise do Direito do Trabalho*, in *II Congresso Nacional de Direito do Trabalho*, Almedina, Coimbra, 1999, p. 47-79

CARVALHO, Luís Nandin de, *Conflitualidades no Teletrabalho*, in *II Congresso Nacional de Direito do Trabalho*, Almedina, Coimbra, 1999, pp. 223-229

CORDEIRO, António Menezes, *Direito do Trabalho II, Direito Individual*, Almedina, Coimbra, 2019

DELGADO, Maurício Godinho, *Curso de Direito do Trabalho*, 16ª Ed., LTR, São Paulo, 2017

DRAY, GUILHERME MACHADO, *A Globalização e as Novas Tendências do Mercado de Trabalho – Teletrabalho e Deslocalização do Trabalho, o Caso Português*, in *Análise Contemporânea do Direito em face da Globalização e da Crise Econômica*, II Congresso Internacional de Direito (Brasil-Europa), Almedina, Coimbra, 2010, pp. 81-92

\_\_\_\_\_, *Código do Trabalho anotado*. MARTINEZ, Pedro Romano, 9ª Ed., Almedina, Coimbra, 2013

\_\_\_\_\_, *Direitos de Personalidade. Anotações ao Código Civil e ao Código do Trabalho*, Almedina, Coimbra, 2006

\_\_\_\_\_, *Teletrabalho, Sociedade da Informação e Direito*, in *Estudos do Instituto de Direito do Trabalho*, Vol. III, Coimbra, Almedina, 2002

El libro blanco del teletrabajo en España, Fundación MásFamilia, Madri, 2012

FERNANDES, António Monteiro, *Direito do Trabalho*, 18ª Ed., Almedina, Coimbra, 2017

\_\_\_\_\_, *Dos novos horizontes do Direito do Trabalho ou a mobilidade de suas fronteiras (alguma reflexões introdutórias)*, in *VIII Congresso Nacional de Direito do Trabalho*, Almedina, Coimbra, 2016, pp. 23-29

\_\_\_\_\_, *Um Rumo para as Leis Laborais*, Almedina, Coimbra, 2002

FERNANDES, Francisco Liberal, *Tempo de trabalho e tempo de descanso*, in *Tempo de trabalho e tempos de não trabalho – O regime nacional do tempo de trabalho à luz do direito europeu e internacional (Estudos APODIT 4)*, AAFDL, 2018, pp. 11-24

GIL, Susana I. P. Ferreira dos Santos, *Algumas Notas sobre o Eterno Mundo Novo: o Teletrabalho*, in *Estudos de Direito do Trabalho, Parte II*, Nova Causa Edições Jurídicas, Vila Nova de Famalicão, 2017, pp. 641-673

GOMES Julio, *Direito do Trabalho*, Coimbra, vol. I, 2007

GOUVEIA, Luis Manuel Borges, *Sociedade da Informação. Notas de contribuição para uma definição operacional*, Universidade Fernando Pessoa, Porto, 2004

GUANTER, Salvador Del Rey, *Estatuto de los Trabajadores: comentado y con jurisprudência*, La Ley, Madrid, 3ª Ed., 2013

\_\_\_\_\_, *Relaciones laborales y nuevas tecnologías: reflexiones introductorias*, in *Relaciones Laborales y Nuevas Tecnologías*, La Ley Ed., Madrid, 2005, pp. 1-8

Implementation of the European framework Agreement on Telerowk, Report by the European Social Partners, 2006

International Labour Organization – Conditions of Work Digest: Telework. Internacional Labour Office, Geneva, Vol. 9, n.º 1, 1990

LEITÃO, Luís Menezes, *Direito do Trabalho*, 5ª Ed., Almedina, Coimbra, 2016.

LEITE, Jorge, *Direito do Trabalho*, Vol. I, Serviços de Acção Social da Universidade de Coimbra, 1999, Coimbra

Livro Branco, *Crescimento, Competitividade e Emprego: desafios e pistas para entrar no século XXI*

Livro Verde para a Sociedade da Informação em Portugal, Missão para a Sociedade de Informação, Ministério da Ciência e da Tecnologia, 1997

MAÑAS, Chistian Marcello, *A Externalização da Atividade Produtiva: o Impacto do Teletrabalho na Nova Ordem Socioeconómica*, in *Revista da Faculdade de Direito da Universidade Federal do Paraná*, Curitiba: Síntese, Vol. 39, 2003

MANNRICH, Nelson, *A modernização do contrato de trabalho*, LTR editora, São Paulo, 1998

\_\_\_\_\_, *Trabalho autônomo, subordinado e parasubordinado: crise de paradigma*, in Estudos de Direito do Trabalho, Parte II, Nova Causa Edições Jurídicas, Vila Nova de Famalicão, 2017, pp. 315-348

MARRECOS, Diogo Vaz, *Código do Trabalho Anotado*, 2ª Ed., Coimbra Editora, 2012

MARTINEZ, Pedro Romano, *Direito do Trabalho*, 8ª Ed., Almedina, Coimbra, 2017

\_\_\_\_\_, *Trabalho Subordinado e Trabalho Autónomo*, in Estudos do Instituto de Direito do Trabalho, Vol. I, Almedina, Coimbra, 2001, pp. 271-294

MARTINS, João Zenha, *Tempo de trabalho e tempo de repouso: qualificação e delimitação de conceitos*, in Tempo de trabalho e tempos de não trabalho – O regime nacional do tempo de trabalho à luz do direito europeu e internacional (Estudos APODIT 4), AAFDL, 2018, pp. 25-67

MELGAR, Alfredo Montoya, *Derecho del Trabajo*, Editorial Tecnos, 34ª Ed., Madrid, 2013

MELLO, Alberto de Sá e, *Direito do trabalho para Empresas-Direito Individual*, 2ª Ed., Almedina, Coimbra, 2019

MONELLS, Xavier Solà i, *La Intruducción del teletrabajo en la empresa: régimen jurídico*, in Relaciones Laborales y Nuevas Tecnologías, 1ª Ed., La Ley, Madrid, 2005, pp. 49-76

MOREIRA, Teresa Coelho, *Algumas Implicações Laborais do Regulamento Geral de Proteção de Dados Pessoais no Trabalho 4.0*, in Revista Questões Laborais, Ano XXIV, nº. 51, Associação de Estudos Laborais, Almedina, Coimbra, 2018, pp. 9-34

\_\_\_\_\_, *Algumas notas sobre as novas tecnologias de informação e comunicação e o contrato de teletrabalho subordinado*, in Scientia Iuridica, Revista de Direito Comparado Português e Brasileiro, Tomo LXIII, nº. 335 (mai-ago), Universidade do Minho, Braga, 2014, pp. 323-343

\_\_\_\_\_, *As novas tecnologias de informação e comunicação e o poder de controlo electrónico do empregador*, in *Scientia Iuridica*, Revista de Direito Comparado Português e Brasileiro, Tomo LIX, nº. 323 (julho/set), Universidade do Minho, Braga, 2010, pp. 553-579

\_\_\_\_\_, *Esfera privada do trabalhador e novas tecnologias*, in *Minerva – Revista de Estudos Laborais*, Universidades Lusíada, Ano III, nº. 4, Almedina, Coimbra, 2004

\_\_\_\_\_, *O direito à desconexão dos trabalhadores*, in *Revista Questões Laborais*, Ano XXIII, nº. 49, 2016, pp. 7-28

MOYA, Rosario Gallardo, *El viejo e el nuevo trabajo a domicilio – de la máquina de hilar al ordenador*, Ibidem Ediciones, Madrid, 1998

MURCIANO, Marcial & REIS, Hílana, *Sociedade da informação: políticas da União Européia, Comunicação & Educação*, Revista da USP, São Paulo, Brasil, pp. 63-74

NASCIMENTO, Amauri Mascaro, *Curso de Direito do Trabalho*, 19ª Ed., Saraiva, São Paulo, 2004

NETO, Abílio, *Novo Código do Trabalho e Legislação Complementar Anotados*, 3ª Ed., Almedina, Coimbra, 2012.

NETO, Jose Antonio Dallegrave, *Direito do trabalho contemporâneo: flexibilização e efetividade*, Ltr, São Paulo, 2003

PEREIRA, António Garcia, *O futuro do direito do trabalho ou o futuro direito do trabalho*, in *Cadernos Sociedade e Trabalho: Trabalho e Relações Laborais*, nº. 1, Celta Editora, Oeiras, 2001, pp. 39-45

PEREIRA, Claudio José Langroiva, *Globalização econômica e direitos fundamentais, em face dos conceitos de flexissegurança*, in *Análise Contemporânea do Direito em face da Globalização e da Crise Econômica*, II Congresso Internacional de Direito (Brasil-Europa), Almedina, Coimbra, 2010, pp. 45-66



PIMENTEL, José Menéres, *O direito do trabalho e as novas reformas, III Congresso Nacional de Direito do Trabalho*, Almedina, Coimbra, 2001

RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Da Autonomia Dogmática do Direito do Trabalho*, Almedina, Coimbra, 2001

\_\_\_\_\_, *Direito do Trabalho e Economia – Breve Apontamento*, in Estudos Jurídicos e Económicos em Homenagem ao Prof. Doutor António de Sousa Franco, Vol. III, Coimbra Editora, 2006, pp. 33-46

\_\_\_\_\_, *Modernizar o Direito do Trabalho para o Século XXI; Notas breves sobre o Livro Verde da Comissão Europeia, de 22 de novembro de 2006, e o sobre os desafios da flexisegurança*, in Estudos em homenagem ao Prof. Doutor Martim de Albuquerque, Vol. II, Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa, 2010, pp. 443-456

\_\_\_\_\_, *Novas Formas de realidade laboral: o teletrabalho*, in Estudos de Direito do Trabalho, Vol. I, Almedina, Coimbra, 2003, pp. 195-214

\_\_\_\_\_, *Teletrabalho: reflexões sobre uma projecção da sociedade da informação no mundo do trabalho*, in Direito da Sociedade da Informação, Vol. V, Coimbra Editora, 2004, pp. 185-202

\_\_\_\_\_, *Teletrabalho: reflexões sobre uma projecção da sociedade da informação no mundo do trabalho*, in Direito da Sociedade da Informação, Vol. V, Coimbra Editora, 2004, pp. 185-202

\_\_\_\_\_, *Tempo de Trabalho e Conciliação entre a Vida Profissional e a Vida Familiar – algumas notas*, in Tempo de Trabalho e Tempos de não Trabalho - O regime nacional do tempo de trabalho à luz do direito europeu e internacional (Estudos APODIT 4), AAFDL, Lisboa, 2018, pp. 101-116

\_\_\_\_\_, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte I, Dogmática Geral*, 4ª Ed., Almedina, Coimbra, 2015

\_\_\_\_\_, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte II, Situações Laborais Individuais*, 6ª Ed., Almedina, Coimbra, 2016

REBELO, Glória, *A regulação do trabalho na era digital – que desafios?*, In *Estudos de Direito do Trabalho*, Edições Sílabo, Lisboa, 2019, pp. 13-30

\_\_\_\_\_, *Teletrabalho e Privacidade, Contributos e Desafios para o Direito do Trabalho*, RH Editora, Lisboa, 2004

REDINHA, Maria Regina, *Crise económica, emprego e modelos de contrato de trabalho: a alteração do paradigma do contrato de trabalho?*, in *Crise económica: fim ou refundação do Direito do trabalho – Actas do Congresso Mediterrânico de Direito do Trabalho (Estudos APODIT 1)*, AAFDL, 2016, pp. 175-181

\_\_\_\_\_, *O Teletrabalho*, in *II Congresso Nacional de Direito do Trabalho*, Almedina, Coimbra, 1999, pp. 81-102

\_\_\_\_\_, *O Teletrabalho*, in *Questões Laborais*, Coimbra, Ano VIII, 17, 2001, pp. 87-107

RODRIGUES, Patrícia Pinto, *O teletrabalho: Enquadramento Jus-Laboral*, in *Estudos de Direito do Trabalho*, Coimbra, 2011, pp. 89-164

SUPIOT, Alain, *Transformações do Trabalho e futuro do Direito do Trabalho na Europa*, Coimbra Editora, 2003

Teletrabalho: no entender da Comissão, o novo acordo constitui uma boa notícia para os trabalhadores e para as empresas (IP/02/1057), 16 de Julho de 2002, Bruxelas

XAVIER, Bernardo da Gama Lobo, *Manual de Direito do Trabalho*, 3ª Ed., Revista e Actualizada, Letras e Conceitos ed., Lisboa, 2018, pp. 58-63